

საქართველოს შრომის კოდექსის  
კომენტარი

რედაქტორები:

დავით კერესელიძე

სოფიო ჩაჩავა

ვახტანგ ზაალიშვილი

ზაქარია შველიძე

ქეთევან მესხიშვილი

ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი  
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

2023

## განაცხადი

პუბლიკაცია მომზადდა საქართველოში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პროექტის – „ყოველსმომცველი შრომის ბაზარი საქართველოში სამუშაო ადგილების შესაქმნელად“ ხელშეწყობით, რომელიც ფინანსდება დანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ.

პასუხისმგებლობა პუბლიკაციაში გამოხატულ მოსაზრებებზე ეკისრებათ მხოლოდ მათ ავტორებს და გამოქვეყნება არ ნიშნავს მათში გამოთქმული მოსაზრებების მოწონებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისის მიერ. ფორმების სახელების, კომერციული პროდუქტებისა და პროცესების ხსენება არ ნიშნავს მათ მოწონებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოფისის მიერ. ასევე, რომელიმე ფორმის, კომერციული პროდუქტისა ან პროცესის არაღნიშვნა არ მიუთითებს მათ უარყოფაზე.

## Disclaimer

This publication was prepared with the support of the International Labour Organization project in Georgia, “Inclusive Labour Market for Job Creation”, funded by the Ministry of Foreign Affairs of Denmark.

The responsibility for opinions expressed in the publication rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in it. Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



**MINISTRY OF  
FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK**



**International  
Labour  
Organization**



©ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი

©ავტორები

ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის გამომცემლობა  
თბილისი, 2023 წელი

ISBN 978 9941 9780 8 1

## ავტორები მუხლების მიხედვით

- მუხლები: 1, 2 I-II, 86-87 – დავით კერესელიძე  
მუხლები: 2 III, 4-9, 53, 75-81 – ზაქარია შველიძე  
მუხლები: 3, 10, 11, 15, 19, 22, 41-44 – ვახტანგ ზაალიშვილი  
მუხლები: 12, 14, 23 – თამარ ხაჭომია  
მუხლები: 13, 21 – ვახტანგ ზაალიშვილი, გიორგი ამირანაშვილი  
მუხლი 15 – ვახტანგ ზაალიშვილი  
მუხლი 16 – სოფიო ჩაჩავა, გვანცა კიკაბიძე  
მუხლები: 17, 18 – სოფიო ჩაჩავა, მარიამ გაიპარაშვილი  
მუხლები: 20, 58, 59 – სოფიო ჩაჩავა  
მუხლი 24 – უჩა ძიმისტარიშვილი, სიმონ ტაკაშვილი, ზაქარია შველიძე  
მუხლი 25 – სიმონ ტაკაშვილი  
მუხლი 26 – სიმონ ტაკაშვილი, ზაქარია შველიძე  
მუხლი 27 – გიორგი ხარაიშვილი  
მუხლები: 28-29 – უჩა ძიმისტარიშვილი  
მუხლი 30 – გიორგი ხარაიშვილი, ზაქარია შველიძე  
მუხლები: 31-36 – ეკატერინე გასიტაშვილი  
მუხლები: 37-40 – ეკატერინე ქარდავა  
მუხლი 45 – ზაქარია შველიძე, ნატა სტურუა  
მუხლი 46 – სოფიო ჩაჩავა, გვანცა კიკაბიძე  
მუხლები: 47-48 – სოფიო ჩაჩავა, ნინო ბაქაქური, ქეთევან მესხიშვილი  
მუხლები: 49, 51, 61, 62, 70-73 – სოფიო ჩაჩავა, ნატა სტურუა  
მუხლი 50 – ელენე სულხანიშვილი  
მუხლები: 52, 54 – რაისა ლიპარტელიანი, თამარ სურმავა  
მუხლები: 55-57 – რაისა ლიპარტელიანი, ლევან ჟორჟოლიანი  
მუხლი 60 – სოფიო ჩაჩავა, ნინო ქოჩიაშვილი  
მუხლი 63 – ლევან ჟორჟოლიანი  
მუხლი 64 – ნიკოლოზ აბუთიძე, რაისა ლიპარტელიანი, თამარ სურმავა, ზაქარია შველიძე  
მუხლები: 65, 82, 85 – ნიკოლოზ აბუთიძე, რაისა ლიპარტელიანი, თამარ სურმავა  
მუხლი 66 – ზაქარია შველიძე, ლევან ჟორჟოლიანი  
მუხლები: 67-68, 83-84 – თამარ კერძაია, თათია ხაბეიშვილი  
მუხლი 69 – ირაკლი ყანდაშვილი  
მუხლი 74 – ქეთევან მესხიშვილი

## **მკვლევარ-ასისტენტები:**

ქრისტინე ადეიშვილი, ნაზი ვარაზაშვილი, გიორგი ლელუაშვილი, მარიამ გაბელია, თეონა ზაქარეიშვილი, თათია ნიკვაშვილი, ელენე გაბუნია, ნანა თურმანიძე, ლიზი ყიფიანი, მარიკა გურგენიძე, ნინი კეპულაძე, ნანა ცინაძე, ანა დევდარიანი, ლიზი ლაზიშვილი, ალექსანდრე ხარატიშვილი

## **ავტორთა შესახებ**

**აბუთიძე ნიკოლოზ** – საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის იურიდიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელი

**ამირანაშვილი გიორგი** – სამართლის დოქტორი (თსუ); თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოწვეული ლექტორი; თანამედროვე კერძო სამართლის ინსტიტუტის წევრი; ა(ა)იპ - თანამედროვე შრომის სამართლის ცენტრის დირექტორი

**ბაქაძური ნინო** – საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე

**გაიპარაშვილი მარიამ** – პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის აპარატის უფროსის მოადგილე

**გასიტაშვილი ეკატერინე** – საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე, თსუ-ის მოწვეული ლექტორი

**ზაალიშვილი ვახტანგ** – სამართლის დოქტორი, ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორი

**კერესელიძე დავით** – სამართლის დოქტორი, ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტის პროფესორი და აკადემიური საბჭოს თავმჯდომარე

**კერძაია თამარ** – გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი

**კიკაბიძე გვანცა** – საქართველოს ბანკი, კორპორაციული მიმართულების საპროცესო მხარდაჭერის ჯგუფის უფროსი

**ლიპარტელიანი რაისა** – საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე, საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭოს წევრი

**მესხიშვილი ქეთევან** – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლე, სამართლის დოქტორი, თავისუფალი უნივერსიტეტის პროფესორი

**ჟორჯოლიანი ლევან** – სამართლის დოქტორი, ქალაქ თბილისის საკრებულოს იურიდიულ საკითხთა და ადამიანის უფლებათა დაცვის კომისიის თავმჯდომარე

**სტურუა ნატა** – ასოცირებული პროფესორი, საერთაშორისო ბიზნესსამართლის პროგრამის ხელმძღვანელი საქართველოს უნივერსიტეტში

**სულხანიშვილი ელენე** – EY (Ernst and Young) იურიდიული პრაქტიკის უფროსი მენეჯერი

**სურმავა თამარ** – საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის მოადგილე

**ტაკაშვილი სიმონ** – სამართლის დოქტორი, სულხან საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის აფილირებული ასოცირებული პროფესორი, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი, კავკასიის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი

**ქარდავა ეკატერინე** – სამართლის დოქტორი, კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი

**ქოჩიაშვილი ნინო** – ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის დოქტორანტი, გადახდისუუნარობის პრაქტიკოსი, ადვოკატი

**ყანდაშვილი ირაკლი** – სამართლის დოქტორი, გრიგოლ რობაქიძის სახ. უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორი, მედიატორთა ასოციაციის თავმჯდომარე, ადვოკატთა ასოციაციის საგანმანათლებლო საბჭოს თავმჯდომარე

**შველიძე ზაქარია** – სამართლის დოქტორი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მოწვეული ლექტორი

**ჩაჩავა სოფიო** – სამართლის დოქტორი, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის პროფესორი, მედიატორი

**მიმისტარიშვილი უჩა** – ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის ასისტენტი პროფესორი, იურიდიული კომპანია – კაისა სამართლის მმართველი პარტნიორი

**ხაბეიშვილი თათია** – ევროპის უნივერსიტეტის მოწვეული ლექტორი, ადვოკატი

**ხაჯომია თამარ** – მოსამართლე, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტის დოქტორანტი

**ხარაიშვილი გიორგი** – სამართლის მაგისტრი, გამოცემის ტექნიკური რედაქტორი

## სარჩევი

1. მოქმედების სფერო.....	1
მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა.....	6
მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები.....	13
მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება.....	21
მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები.....	40
მუხლი 6. სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები.....	44
მუხლი 7. მტკიცების ტვირთი.....	59
მუხლი 8. დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები.....	65
მუხლი 9. გონივრული მისადაგება.....	68
მუხლი 10. შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა და სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი.....	72
მუხლი 11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე.....	98
მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების დადება.....	123
მუხლი 13. შრომითი ხელშეკრულების ენა.....	153
მუხლი 14. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი.....	164
მუხლი 15. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა.....	184
მუხლი 16. არასრული სამუშაო განაკვეთი.....	186
მუხლი 17. გამოსაცდელი ვადა.....	215
მუხლი 18. სტაჟირება.....	232
მუხლი 19. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა.....	240
მუხლი 20. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა.....	242
მუხლი 21. მივლინება.....	248
მუხლი 22. პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა.....	258
მუხლი 23. შრომის შინაგანაწესი.....	270
მუხლი 24. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.....	288
მუხლი 25. ცვლაში მუშაობისთვის განსაზღვრული სამუშაო დრო.....	313
მუხლი 26. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი.....	318

მუხლი 27. ზეგანაკვეთური სამუშაო.....	323
მუხლი 28. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა.....	333
მუხლი 29. სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების უფლება.....	342
მუხლი 30. უქმე დღეები.....	344
მუხლი 31. შვებულების ხანგრძლივობა.....	349
მუხლი 33. ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება.....	380
მუხლი 34. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა.....	387
მუხლი 35. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები.....	395
მუხლი 36. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება.....	403
მუხლი 37. შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.....	407
მუხლი 38. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.....	430
მუხლი 39. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება.....	435
მუხლი 40. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.....	440
მუხლი 41. შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა და გაცემის დრო.....	442
მუხლი 42. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს.....	465
მუხლი 43. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან.....	483
მუხლი 44. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.....	491
მუხლი 45. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის უფლება.....	496
მუხლი 46. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.....	508
მუხლი 47. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები.....	532
მუხლი 48. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.....	616
მუხლი 49. მასობრივი დათხოვნა.....	646
მუხლი 50. საწარმოს გადაცემა.....	657
მუხლი 51. მუშაობის გაგრძელება დამსაქმებლის მითითებით.....	670



მუხლი 52. ზოგადი დებულებები.....	675
მუხლი 53. დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა.....	686
მუხლი 54. დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა.....	691
მუხლი 55. ზოგადი დებულებები.....	693
მუხლი 56. წარმომადგენლობა.....	701
მუხლი 57. კოლექტიური ხელშეკრულება.....	702
მუხლი 58. მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა.....	708
მუხლი 59. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ..	718
მუხლი 60. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები.....	724
მუხლი 61. დავა.....	734
მუხლი 63. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა.....	748
მუხლი 64. გაფიცვა და ლოკაუტი.....	761
მუხლი 65. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება და შეჩერება.....	774
მუხლი 66. სასაცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები.....	777
მუხლი 67. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი.....	784
მუხლი 68. დასაქმებულის გარანტიები.....	789
მუხლი 69. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება....	794
მუხლი 70. ინფორმაციის მიწოდებისა და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონსულტაციის გამართვის ხელშეწყობა.....	806
მუხლი 71. ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურები.....	812
მუხლი 72. კონფიდენციალური ინფორმაცია.....	819
მუხლი 73. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება, კონსულტაციის გამართვა და სხვა გარანტიები.....	823
მუხლი 74. ხანდაზმულობის ვადა.....	824
მუხლი 75. სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე.....	829

მუხლი 76. შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლებამოსილება.....	838
მუხლი 77. კანონით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა.....	842
მუხლი 78. დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა.....	846
მუხლი 79. იძულებითი შრომა.....	851
მუხლი 80. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევები.....	858
მუხლი 81. დამსაქმებლის სამოქალაქო პასუხისმგებლობა.....	863
მუხლი 82. ზოგადი დებულებები.....	865
მუხლი 83. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები.....	875
მუხლი 84. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები.....	882
მუხლი 85. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები.....	886
მუხლი 86. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე...	893
მუხლი 87. კანონის ამოქმედება.....	893

## მუხლი 1. მოქმედების სფერო

1. ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.
2. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.
3. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

### 1. ნორმის არსი და მიზანი

საქართველოს შრომის კოდექსის (სშკ) 1-ელი მუხლის მიზანია შრომის კოდექსის მოქმედების სფეროს განსაზღვრა, მისი მიმართების გამოკვეთა სხვა ნორმატიულ აქტებსა და შრომით ხელშეკრულებასთან.

შრომითი ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად სპეციალური კანონმდებლობის არსებობა გამართლებულია ამ ურთიერთობის თავისებურებით – დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულებით „შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში“. ვინაიდან ეს პირობები დამსაქმებლის მიერ არის „ორგანიზებული“, აუცილებელია ხელშეკრულების მეორე მხარის შესაძლო არათანაზომიერი შეზღუდვისგან დამცავი – „გამათანაბრებელი“ სამართალი.

შრომის სამართალი სწორედ ამ მიზნის თანაზომიერად მიღწევას უზრუნველყოფს მხარეთა ინტერესებს შორის ბალანსის შენარჩუნებით. შესაბამისად, ნებისმიერი საკანონმდებლო მოწესრიგება თუ სამართლებრივი გადაწყვეტა იმ მოცულობით აკორექტირებს ნების ავტონომიის საფუძველზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს, რაც აუცილებელია შრომითი ურთიერთობის არსთან არათანაზომიერი შეზღუდვის აღმოსაფხვრელად.

შრომის სამართლის ნორმების განმარტებისას მნიშვნელოვანია საკონსტიტუციო ღირებულებებს შორის ბალანსის შენარჩუნება. სამუშაოს შესრულება მნიშვნელოვანია საზოგადოებრივი კეთილდღეობისა თუ სახელმწიფოს ეკონომიკური განვითარებისთვის – „სახელმწიფო ზრუნავს თავისუფალი და ღია ეკონომიკის, თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებაზე.“<sup>1</sup> ამავე დროს, შრომა (თუ შრომის თავისუფლება) პიროვნების თავისუფალი განვითარების გამოხატულებაა.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 (2) მუხლი.

<sup>2</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-12 მუხლი.

შესაბამისად, თანაბრად მიუღებელია როგორც დამსაქმებლის ეკონომიკური განვითარებისთვის უსარგებლო ბარიერების შექმნა, ისე დასაქმებულის თავისუფლების გაუმართლებელი შეზღუდვა. ეს განაპირობებს შრომის კოდექსის განსაკუთრებულ – „ორგანული კანონის“ – სტატუსსაც. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე (1) მუხლის თანახმად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით“.

გარდა ამისა, საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 მუხლის თანახმად „საქართველო არის სოციალური სახელმწიფო“.<sup>3</sup> შესაბამისად, „სახელმწიფო ზრუნავს საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპების განმტკიცებაზე“<sup>4</sup>. ამ სახით განმტკიცებული სოციალური სახელმწიფოს იდეის გამოხატულებაა შრომის სამართლისთვის ფუნდამენტური პრინციპი – სოციალური პარტნიორობა. იგი თავის გამოხატულებას თუ დაკონკრეტებას პოვებს როგორც ინდივიდუალურ, ისე კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში.

ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებში სოციალური პარტნიორობა ვლინდება ამ ურთიერთობის მხარეების ერთმანეთზე ზრუნვით. დასაქმებულის ინტერესებშია დამსაქმებლის წარმატებული ეკონომიკური მდგომარეობა თუ სხვა დასახული მიზნების მიღწევა, მათ შორის, იმიტომ, რომ ეს, უშუალოდ, მის მიმართ არსებული ვალდებულებების შესრულების წინაპირობაა. თავის მხრივ, დამსაქმებლის ზრუნვა დასაქმებულზე ამ უკანასკნელის როგორც ფსიქოლოგიურ, ისე ეკონომიკურ კმაყოფილებას და, იმავდროულად, მისი შრომითი ვალდებულებების უკეთ შესრულებას განაპირობებს.

კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში სოციალური პარტნიორობა დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს შორის, ასევე, სახელმწიფოს მონაწილეობით წარმართული სამმხრივი დიალოგის საფუძველია.<sup>5</sup>

შესაბამისად, შრომის სამართალმა უნდა უზრუნველყოს როგორც დამსაქმებლის (ასევე სახელმწიფოს) ეკონომიკური ინტერესების, ისე დასაქმებულის პიროვნული და ეკონომიკური ინტერესების თანაზომიერი გათვალისწინება. იდეალურ მოდელში დამსაქმებელი და დასაქმებული აცნობიერებენ ამ სოციალური პარტნიორობის მნიშვნელობას და თავად მოქმედებენ ერთმანეთის ინტერესების გათვალისწინებით. ამდენად, სამართლებრივი ჩარევა აუცილებელი ხდება საკანონმდებლო დონეზე მაშინ, როდესაც არსებობს ამ ბალანსის დარღვევის საფრთხე, ან ის

<sup>3</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 (1) მუხლი.

<sup>4</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 (2) მუხლი.

<sup>5</sup> იხ. სშკ-ის 82-ე – 85-ე მუხლების კომენტარი.

რეალიზდება და მიღებული გადაწყვეტილების კორექტირება აუცილებელია სასამართლოს მიერ.

## 2. შრომის კოდექსის მოქმედების სფერო

შრომის კოდექსი აწესრიგებს ურთიერთობებს საქართველოს ტერიტორიაზე. შესაბამისად, მისი მოქმედების სფერო საქართველოს ტერიტორიის შესახებ კონსტიტუციის დანაწესის გათვალისწინებით განისაზღვრება. მისი მოქმედება ასევე ვრცელდება საქართველოს საელჩოებისა და საქართველოს დროშით მცურავი ხომალდების ტერიტორიაზე.

შრომითი ურთიერთობის ცნება შრომის სამართლის არსის განმსაზღვრელია. უშუალოდ კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“ (დეტალურად იხ. მომდევნო მუხლი). თუმცა აქ ეს ცნება (შრომითი ურთიერთობის ცნება), მისი მაქსიმალურად ფართო გაგებით, ესე იგი ამ ურთიერთობის პროცესში წარმოშობილი ყველა იმ საკითხის გადაჭრის კონტექსტშია გამოყენებული, რომლებთან მიმართებით კოდექსი მოწესრიგებას ითვალისწინებს; ხოლო, თუ ცალკეული საკითხი არ არის, უშუალოდ, კოდექსის რომელიმე დებულებით მოწესრიგებული, მის მიმართ, შრომის სამართლის სულისკვეთების გათვალისწინებით, უნდა შეირჩეს თანაზომიერი გამათანაბრებელი გადაწყვეტა.

რაც შეეხება სიტყვა „თანმდევის“ გამოყენებას, არ არის აუცილებელი, ის მხოლოდ დროში თანმდევ ურთიერთობებს მიემართებოდეს, არამედ უნდა მიემართებოდეს ისეთ ურთიერთობებსაც, რომლებიც წინ უსწრებს შრომითი ხელშეკრულების დადებას ან იმათ, რომლებიც ძალაშია მისი (შრომითი ხელშეკრულების) შეწყვეტის შემდეგაც (მაგალითად, კონკურენციის აკრძალვა). ამდენად, თანმდევ ურთიერთობებში წინასახელშეკრულებო და ხელშეკრულების შემდგომი ურთიერთობები მოიაზრება, რომელთა მოსაწესრიგებლად კოდექსი კონკრეტულ დანაწესებს ითვალისწინებს. ამასთან, შესაძლებელია, თანმდევად ისეთი ურთიერთობებიც ჩაითვალოს, რომლებიც, ვიწრო გაგებით, არ მოექცეოდა შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, თუმცა, მასთან მჭიდრო კავშირის გამო, კანონმდებელმა მიზანშეწონილად მიიჩნია მისი კოდექსით მოწესრიგება.

საერთაშორისო ხელშეკრულებისა და სპეციალური მოწესრიგების უპირატესობაზე მითითება საქართველოს კანონმდებლობის უკვე დამკვიდრებული პრინციპის ხაზგასმაა.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-4 (5) მუხლით დეკლარირებულია „საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ

ადიარებულ პრინციპებსა და ნორმებთან“ საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობის ნება და გამოკვეთილია საერთაშორისო ხელშეკრულების უპირატესი ძალა შიდასახელმწიფოებრივ აქტებთან მიმართებით. დათქმა, რომ საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას მაშინ აქვს უპირატესი ძალა, „თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას ან კონსტიტუციურ შეთანხმებას“, არსებითი შეზღუდვის შემცველი არ უნდა იყოს, ვინაიდან მწელად წარმოსადგენია საქართველოს პარლამენტის მიერ ისეთი შეთანხმების რატიფიცირება, რომელიც კონსტიტუციასთან მოვა წინააღმდეგობაში.

ნორმათა იერარქიის ერთსა და იმავე საფეხურზე მყოფ აქტებს შორის სპეციალური მოწესრიგების უპირატესობა შესაბამისი დებულების მოქმედების სფეროს დავიწროებით, ე.ი. მოსაწესრიგებელ საკითხზე (კანონმდებლის) ყურადღების მეტი კონცენტრაციითაა განპირობებული. ამ მითითებით და მისი შემდგომი დებულებით განისაზღვრება შრომის კანონმდებლობის ერთგვარი იერარქიაც.

### 3. შრომის კოდექსისა და სამოქალაქო კოდექსის ურთიერთმიმართება

პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“.

ამ დებულებით განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი კანონმდებლობის მიმართება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსთან. იგი გამორიცხავს კითხვებს მისი შრომით ურთიერთობებში გამოყენების მიზანშეწონილობისა თუ მოქმედების ფარგლების თვალსაზრისით.

შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი ურთიერთობა მომსახურების (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის გაგებით – ნარდობის) სახელშეკრულებო ურთიერთობის დაკონკრეტებაა. ამდენად, ყველა ის საკითხი, რომლებიც სპეციალურად შრომის ხელშეკრულებასა თუ შრომის სამართალთან მიმართებით არ წესრიგდება, ბუნებრივია, ექცევა სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმების (ზოგადი ვალდებულებითი თუ სახელშეკრულებო სამართლის) მოქმედების ფარგლებში. კანონმდებელი ტერმინ „დაკავშირებულს“ სწორედ ამ გარემოების ხაზგასასმელად იყენებს: მან ყველაფერი, რაც განსხვავებულ მოწესრიგებას საჭიროებდა, შრომის კოდექსით ან სხვა სპეციალური კანონით დააზუსტა, ხოლო ის, რაც არ მოაწესრიგა – განსხვავებულ რეგულირებას არც საჭიროებს.

ამასთან, საყურადღებოა, რომ სამოქალაქო კოდექსის ნებისმიერი დებულება იმოქმედებს შრომის სამართლის ზოგადი პრინციპების გათვალისწინებით და მხედველობაში იქნება მისაღები „ორგანიზაციული

მოწესრიგებისა“ თუ „ქვემდებარების პრინციპის“ არსებობიდან გამომდინარე რისკების დაბალანსების მიზანშეწონილობა. შესაბამისად, ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლება დაკონკრეტდება დასაქმებულის შრომისსამართლებრივი მინიმალური დაცვის სტანდარტით და არ იარსებებს კანონის სულისკვეთების გათვალისწინებით მისი გვერდის ავლის შესაძლებლობა (იხ. შემდეგი პუნქტი).

#### 4. შრომის კოდექსის ნორმათა განსაკუთრებული დამცავი მექანიზმი

ამ მუხლის მე-3 პუნქტი შრომის სამართლის, როგორც გამათანაბრებელი ურთიერთობის, ერთ-ერთ მთავარ პრინციპს განსაზღვრავს – დასაქმებულის მდგომარეობა ხელშეკრულებით არ შეიძლება გაუარესდეს კანონმდებლობით დადგენილ დაცვის მინიმალურ სტანდარტთან მიმართებით.

შესაბამისად, სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობებისგან განსხვავებით, სადაც საკანონმდებლო მოწესრიგება სრულად დისპოზიციურია და დაიშვება ურთიერთობის მოდიფიცირება ორივე მხარის ინტერესისა თუ ნება-სურვილის შესაბამისად, შრომის სამართალი ზღუდავს ამ თავისუფლებას. კანონით გათვალისწინებული ნორმები მინიმალური დაცვის სტანდარტს ადგენს, ხოლო სახელშეკრულებო დათქმა ვერ „გააუარესებს“, ამდენად, შეიძლება, მხოლოდ აუმჯობესდეს დასაქმებულის მდგომარეობას ან შესაძლებელია, მისთვის უფლებრივად ნეიტრალური იყოს.

ბუნებრივია, ფრაზა „არ შეიძლება“ ხელშეკრულებით დასაქმებულის საზიანო დათქმების ბათილობას განაპირობებს; თუმცა აქაც მხედველობაშია მისაღები ამ დანაწესის არსი და მიზანი – დაუშვებელია, კონკრეტული დებულების ბათილობამ გააუარესოს დასაქმებულის მდგომარეობა. როგორც წესი, ამ დროს, კანონით გათვალისწინებული მოწესრიგება ამოქმედდება, ხოლო თუ ეს შეუძლებელია, ვინაიდან სამართლებრივ შედეგად ხელშეკრულების ბათილობა დგება, აუცილებელია ამ შედეგის ლოგიკური კორექტირება. სწორედ ამიტომ შრომის სამართალში ბათილობაც კი კანონის მიზნის შესაბამისად განიმარტება და შესაძლებელია, ის ხელშეკრულების დადების მომენტიდან კი არ დადგეს, არამედ ამოქმედდეს მისი გამოვლენის მომენტიდან. ამ კონტექსტში დამსაქმებელი ბათილობის საფუძვლით არ უნდა განთავისუფლდეს დასაქმებულის მიერ უკვე გაწეული შრომის ანაზღაურების ვალდებულებისგან. ამ შედეგს არსებითად შრომის სამართლის სხვა პრინციპიც ამყარებს – კერძოდ, ის, რომ შესრულებული სამუშაო ყოველთვის უნდა ანაზღაურდეს.

## **მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა**

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.
2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.
3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.

### **1. არსი და მიზანი**

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მიზანია შრომითი ურთიერთობის ცნების განსაზღვრა და ნების ავტონომიის ფარგლების ჩამოყალიბება, ასევე დისკრიმინაციის აკრძალვის დეკლარირება.

დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული „შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობები“ შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელი ძირითადი ელემენტია. ის ითვალისწინებს როგორც პროცესის (ორგანიზაციული) დაგეგმვის, ისე შემდგომი მითითებების უფლებამოსილებას. სწორედ ამ ელემენტიდან გამომდინარე იმიჯნება შრომითი ურთიერთობა სხვა მსგავსი – მომსახურების გაწევის ელემენტის შემცველი ურთიერთობებისგან. სხვის მიერ განსაზღვრული თუ სხვაზე „დაქვემდებარებული სამუშაო“ ნიშნის არსებობა შრომით ურთიერთობად აქცევს ისეთი სამუშაოსაც, რომელიც სრულდება თუნდაც სახლში ან თავისუფალი სამუშაო დროის გრაფიკით/რეჟიმით.<sup>6</sup> შესაბამისად, თანამედროვე შრომის სამართლისთვის უცხო აღარაა როგორც სამუშაო ადგილის, ისე დროითი რეჟიმის მოქნილობა.

დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ამ უკანასკნელის მიერ განსაზღვრული „შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში“, შეიძლება ნებისმიერი დროით და სივრცობრივ კონფიგურაციაში წარიმართოს. არსებითია, რომ ეს პირობები დამსაქმებლის მიერ არის „ორგანიზებული“, ე.ი. მის მიერ განსაზღვრული

<sup>6</sup> Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No.198, 36 et seq.



ან, სულ მცირე, მისი თანხმობის შესაბამისად ჩამოყალიბებული. დამსაქმებლის უფლებამოსილება „შრომის ორგანიზაციულ მოწესრიგებაზე“ მასზე დასაქმებულის ერთგვარ „ქვემდებარებას“ განაპირობებს. სწორედ ამიტომ შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელ ძირითად ნიშნად „ქვემდებარების პრინციპს“ მიიჩნევენ.<sup>7</sup>

სწორედ ქვემდებარებისა თუ დამსაქმებლის მითითებებზე დამოკიდებულების არარსებობა განასხვავებს დასაქმებულს ნარდობის ხელშეკრულებით „დაქირავებულს“ პირისგან, ასევე, მაგალითად, დავალების ან ნებისმიერი სხვა ვალდებულებითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოქმედი პირისგან.<sup>8</sup>

შრომითი ურთიერთობა ანაზღაურებადია. შესაბამისად, თუ მხარეებს შორის ურთიერთობა არაა ე.წ. კეთილგანწყობაზე დაფუძნებული, იგულისხმება, რომ „დასაქმებული სამუშაოს მხოლოდ ანაზღაურების სანაცვლოდ შეასრულებდა“. ეს ელემენტი დამახასიათებელია მომსახურების ტიპის, არსებითად, ყველა ხელშეკრულებისათვის<sup>9</sup> და, ამდენად, შრომის სამართლისთვისაც სრულიად ლოგიკურია; თუმცა სხვა ხელშეკრულებებისგან განსხვავებით, სადაც ფორმის თავისუფლება მოქმედებს, ანაზღაურებაზე წერილობითი შეთანხმება შრომით ურთიერთობაში აუცილებელია.<sup>10</sup>

მე-2 მუხლით ხაზგასმულია ნების ავტონომიის არსებობა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში. ამასთან, ნების ავტონომიას („ნების თავისუფალი გამოვლენა“) აბალანსებს ამ ნორმის მეორე ელემენტი – „მხარეთა თანასწორუფლებიანობა“. ნების ავტონომია იზღუდება დისკრიმინაციის საფრთხის არსებობისას.

შესაბამისად, დამსაქმებლის ან, თუნდაც, მხარეთა თავისუფლება სამუშაოს შესრულების პირობების განსაზღვრაში იზღუდება თავად ამ ურთიერთობის არსით. დაუშვებელია დასაქმებულის თავისუფლების იმაზე მეტად შეზღუდვა, ვიდრე ამას სამუშაოს სპეციფიკა და, შესაბამისად, დამსაქმებლისა თუ, ზოგადად, საზოგადოების ინტერესი მოითხოვს. სხვა სიტყვებით, ნებისმიერი შეზღუდვა აუცილებელი და მიზნის თანაზომიერი უნდა იყოს.

დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შრომისა თუ მომხმარებლის უსაფრთხოების ზომები, ბუნებრივია, ლეგიტიმურ ფარგლებს უდგენს

<sup>7</sup> ადგიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 10.

<sup>8</sup> იქვე, 16.

<sup>9</sup> შეად. ნარდობა, მიბარება, დავალება და ა.შ. იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, სამოქალაქო საქმეთა პალატა, საქმე Nას-1132-1088-2016, 17 თებერვალი 2017.

<sup>10</sup> იმავდროულად, იხ. მსჯელობა: წინა მუხლის ბოლო აზნაცი კანონის მოთხოვნის უგულებელყოფასთან მიმართებით.

დასაქმებულის თავისუფლებას. მათი განუხრელი დაცვა სავალდებულოა. თუ რამდენად უნდა ჰქონდეს დასაქმებულს ასეთი ზომების დაცვაზე უარის თქმის უფლება, მაგალითად, თუ დამსაქმებლის მოთხოვნები არათანაზომიერად გადამეტებულია, უშუალოდ, შრომის კოდექსითვე მოწესრიგებული – „სამუშაოს შესრულებისგან თავის შეკავება“ დასაშვებია მკაცრად განსაზღვრულ პირობებში. ამასთან, შესაბამისი მიზეზი დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს.

ნებისმიერი სხვა ტიპის შეზღუდვის თანაზომიერება მის მიზანთან ურთიერთკავშირში უნდა შეფასდეს. ცალკეული შეზღუდვა ლეგიტიმურია მაშინაც, როდესაც ის არ ეხება შრომის უსაფრთხოებასა თუ მომხმარებლის ლეგიტიმური ინტერესების, მათ შორის ჯანმრთელობის, დაცვას და, მაგალითად, კომპანიის მარკეტინგული იმიჯიდან გამომდინარე უნიფორმის ტარებას ითვალისწინებს.

რაც შეეხება გამოხატვის თავისუფლებას, მისი ნებისმიერი შეზღუდვაც უპირატესი მიზნით უნდა იყოს გამართლებული, მაგალითად, თუ კონკრეტული გამოხატვის ფორმა ხელს უშლის ორგანიზაციის ფუნქციონირებას ან არათანაზომიერად ზღუდავს სხვა დასაქმებულების თავისუფლებას. ერთის თავისუფლების რეალიზება სხვისი თავისუფლების შემზღუდავი არ უნდა იყოს.

სამუშაო ადგილისა თუ სამუშაოს „ორგანიზაციულ პირობებს“ მიღმა დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვა, ზოგადად, არამიზანშეწონილია, თუმცა არსებობს გამონაკლისები, როდესაც დასაქმებულის ქცევა აზიანებს ორგანიზაციის ლეგიტიმურ ინტერესებს. მაგალითად, მიუღებელია პოლიტიკურ თუ რელიგიურ ორგანიზაციაში დასაქმებული პირის შესაბამისი ორგანიზაციის მსოფლმხედველობისა თუ აღმსარებლობის საწინააღმდეგო განცხადებები. რასაკვირველია, ასეთი განცხადებები ორგანიზაციისთვის ობიექტურად დამაზიანებელი უნდა იყოს. არ შეიძლება კრიტიკული აზრის გამოხატვისა თუ, თუნდაც, ისეთი საჯარო დისკუსიის შეზღუდვა, რაც თანამედროვე პლურალისტურ საზოგადოებაში გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში ექცევა და პოზიტიურად ფასდება.

## 2. დისკრიმინაციის აკრძალვის არსი

დისკრიმინაციის აკრძალვის კონცეფცია თანასწორობის იდეიდან მომდინარეობს. თანასწორუფლებიანობის არსია ადამიანთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა და ინდივიდთათვის თანაბარი წვდომის უზრუნველყოფა ისეთი სოციალური სიკეთეების მიმართ, როგორებიცაა, მაგ.: სამუშაო, განათლება, ჯანმრთელობის დაცვა. ზოგადად დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის წარმოშობა საზოგადოებაში ფართოდ გაზიარებულ ფუნდამენტურ „მორალურ“ ღირებულებებს უკავშირდება. ამ ღირებულებების საწინააღმდეგო ქმედებებზე დემოკრატიული საზოგადოების რეაქცია დისკრიმინაციის ამკრძალავი კანონმდებლობის მიღებით გამოიხატა.<sup>11</sup>

თანაბარი მოპყრობის უფლება და დისკრიმინაციისგან დაცვა ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა. დისკრიმინაციის აკრძალვა არის თანაბარი მოპყრობის შესახებ მოთხოვნის ნეგატიური გამოხატულება, ან, პირიქით, „თანასწორობას“ აქვს უფრო პოზიტიური კონოტაცია, ვიდრე „დისკრიმინაციას“. შეიძლება სხვაგვარადაც ითქვას: თანასწორობის იდეა დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტია.<sup>12</sup>

ადამიანთა თანასწორობის პრინციპი და დისკრიმინაციის აკრძალვა აღიარებულია როგორც ფუნდამენტური და უნივერსალური პრინციპი დემოკრატიული ქვეყნების კონსტიტუციებში.<sup>13</sup>

დისკრიმინაციის აკრძალვის საკანონმდებლო რეგულირების საბაზისო წყარო საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლია.<sup>14</sup> მას ინდივიდებს შორის ჰორიზონტალური ეფექტი აქვს და სავალდებულოა

---

<sup>11</sup> შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 6-27, შემდგომი მითითებებით: *Edward D.*, Non-Discrimination as a Legal Concept, Non-Discrimination in European Private Law, *Schulze R.*, (Ed.), 2011, 3; *Brest P.*, In Defence of the Antidiscrimination Principle, *Foundations of Employment Discrimination Law*, *Donohue J.* (Ed.), 1997, 17; *Flodgren B.*, Sweden, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, *Blanpain R.*, (Ed.), *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Bulletin 14, 1985, 190.

<sup>12</sup> იქვე, შემდგომი მითითებებით: *Egger J.*, European Communities, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, *Blanpain R.*, (Ed.), *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Bulletin 14, 1985, 39; *McColgan A.*, Discrimination, Equality and the Law, *Human Rights Law in Perspective*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2014, 14; *Bernard R.*, The Private Enforcement of European Union Labour Laws, The Future of Remedies in Europe, *Kilpatrick C.*, *Novitz T.*, *Skidmore P.*, (Ed.), Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2000, 144-145; *Bronstein A.*, *International and Comparative Labour Law, Current Challenges*, International Labour Organization, Palgrave Macmillan, 2009, 124-128; *Servais J.M.*, *International Labour Law*, 2014, 136.

<sup>13</sup> იქვე, შემდგომი მითითებებით: *Blanpain R.*, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, *Blanpain R.* (Ed.), 2nd Edition, 1985, 451.

<sup>14</sup> „ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.“

დამსაქმებლისთვის.<sup>15</sup> შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტურ და უნივერსალურ პრინციპად აღიარება ასევე შრომის საერთაშორისო სტანდარტებიდან გამომდინარეობს.<sup>16</sup> თანასწორუფლებიანობა შსო-ის ძირითადი ქვაკუთხედაა და დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები წარმოდგენილია შსო-ის ორ ფუნდამენტურ კონვენციაში – 1951 წლის კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (N100) და 1958 წლის კონვენცია (დასაქმებასა და საქმიანობაში) დისკრიმინაციის შესახებ (N111). ორივე კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ<sup>17,18</sup>

შრომითი დისკრიმინაციის „აბსოლუტური აკრძალვიდან“<sup>19</sup> მომდინარე დისკრიმინაციისგან დაცვის ინდივიდის ფუნდამენტური უფლება დეკლარირებულია სშკ-ის მე-2 III მუხლში. საგულისხმოა სშკ-ში მე-2 III მუხლის სისტემური ადგილი. ზოგადად, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა სშკ-ში ცალკე, II თავშია მოწესრიგებული.<sup>20</sup> თუმცა დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი, მისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, პირველი კარის (ზოგადი დებულებანი), პირველი თავის (შესავალი დებულებანი) მე-2 მუხლშია მოქცეული. სშკ-ში მე-2 III მუხლის სისტემური ადგილი გულისხმობს მის გავრცელებას შრომით ურთიერთობებში სუბიექტების მიერ კოდექსით გათვალისწინებული ყველა უფლების, ვალდებულებისა თუ რომელიმე დებულების გამოყენებაზე.

---

<sup>15</sup> დისკრიმინაციისგან დაცვის კონსტიტუციური გარანტიის ჰორიზონტალური – პირდაპირი ეფექტის შესახებ იხ. იქვე, *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 24-25.

<sup>16</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: *Fudge J.*, Labour Rights as Human Rights: Turning Slogans into Legal Claim, *The Dalhousie Law Journal*, Volume 37, Number 2, Fall 2014, 609-610.

<sup>17</sup> მე-100 კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის N153 დადგენილებით. ძალაში შესვლის თარიღი: 1997 წლის 22 ივნისი. 111-ე კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 4 მაისის N738-11ს დადგენილებით. ძალაში შესვლის თარიღი: 1997 წლის 22 ივნისი.

<sup>18</sup> აღსანიშნავია ასევე ევროპის სოციალური ქარტია. საქართველოს სახელმწიფო სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის ზოგიერთ მუხლს და მათ შორისაა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი ნორმები (მე-4 III და მე-20 I მუხლები). იხ. საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876-რს დადგენილება სტრასბურგის 1996 წლის 3 მაისის ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული) და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე. გამოქვეყნებულია 2005 წლის 13 ივლისს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეში, N82, ნაწილი III. დისკრიმინაციისგან დაცვის უფლების ფუნდამენტურ ხასიათს აღიარებს, ასევე, ევროპული კავშირის სამართლის წყაროები. იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 26-27.

<sup>19</sup> დისკრიმინაციის აბსოლუტური აკრძალვის, „ფორმალური თანასწორობისა“ და „არსებითი თანასწორობის“ შესახებ იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 20-27.

<sup>20</sup> შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებულ ცვლილებამდე დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხი მის მე-2 მუხლში რამდენიმე პუნქტით შემოიფარგლებოდა.

დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება შეზღუდულია სშკ-ის იმპერატიული ნორმებით. მე-2 III მუხლის შინაარსიც იმპერატიულია. სშკ-ის მე-2 III მუხლის განმარტებისას გადამწყვეტია, ზოგადად, სშკ-ის, კონკრეტულად კი, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვის ინსტიტუტის არსის გათვალისწინება და მისი მიზნის შესაბამისი განმარტება. სშკ-ის და მე-2 III მუხლის არსი დასაქმებულის დაცვაა, ხოლო მიზანი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. დამსაქმებლის მოქმედების თავისუფლების ასეთი დაკონკრეტების მიზანია არასამართლიანი შედეგებისგან – დისკრიმინაციისგან ცალკეული ინდივიდისა და, ზოგადად, სამართლებრივი წესრიგის დაცვა.<sup>21</sup>

დისკრიმინაციისგან დაცვის პირის ფუნდამენტური უფლება უპირატესია დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლებაზე.<sup>22</sup> თუმცა დისკრიმინაციის აკრძალვა შეზღუდულია თანაზომიერების ფარგლებით. იმპერატიული ნორმები, მათ შორის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, ითვალისწინებს მოქმედების თავისუფლების „თანაზომიერ შეზღუდვას“<sup>23</sup>. დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლებამ შესაძლოა, გადაწონოს დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი, როდესაც ფუნდამენტური უფლების ხელყოფა ნაკარნახევია სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნებით.<sup>24</sup> ეს საკითხი ქართულ სამართლებრივ სივრცეში სშკ-ის მე-6 მუხლითაა მოწესრიგებული. მოცემული ნორმა აყალიბებს დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტურ უფლებაზე დამსაქმებლის ნების ავტონომიის უპირატესობას მკაცრად განსაზღვრული წინაპირობების შემთხვევაში (დეტალურად იხ. მე-6 მუხლის კომენტარი).

### 3. ნორმის ფარგლები და მისი ისტორიული განვითარება

დისკრიმინაციის ამკრძალავი მე-2 III მუხლი საქართველოს შრომის სამართალში 2006 წლიდან არსებობს. 2006 წელს, საქართველოში ახალი შრომის კოდექსის<sup>25</sup> მიღების შემდგომ, ამ ნორმით ქართული შრომის ბაზრისათვის მანამდე უცნობი შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის

---

<sup>21</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 30-31, შემდგომი მითითებით: *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 49, 74, 261.

<sup>22</sup> დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლებასთან დისკრიმინაციის აკრძალვის მიმართების შესახებ იხ. იქვე, 28-35.

<sup>23</sup> იქვე, 34, შემდგომი მითითებით: *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 50.

<sup>24</sup> იქვე, 35, შემდგომი მითითებით: *Servais*, 141.

<sup>25</sup> გამოქვეყნებულია 2006 წლის 19 ივნისს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეში, N23, ნაწილი I. 2010 წლის 27 დეკემბრიდან ამოქმედდა საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“. გამოქვეყნებულია 2010 წლის 27 დეკემბერს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეში, N75, ნაწილი I.

პრინციპი ამოქმედდა. სშკ-ის მე-2 III მუხლი განსაზღვრავს დისკრიმინაციის აკრძალვის მოქმედების ფარგლებს. ამ თვალსაზრისით ნორმამ მნიშვნელოვანი ევოლუცია განიცადა. 2006 წლიდან 2013 წლამდე მოქმედი ვერსიით, დისკრიმინაციის აკრძალვა შეზღუდული იყო „შრომითი ურთიერთობით“.<sup>26</sup> 2013 წელს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად დაზუსტდა დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გავრცელება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაზე.<sup>27</sup> 2019 წელს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად, მე-2 III მუხლში კიდევ უფრო დაკონკრეტდა, რომ დისკრიმინაცია აკრძალულია, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე.<sup>28</sup> 2020 წლის შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად,<sup>29</sup> დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები ცალკე – სშკ-ის მე-5 მუხლით ფართოდ დარეგულირდა (იხ. მე-5 მუხლის კომენტარი).

ნორმა ითვალისწინებს დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნების (დაცული საფუძვლების) ჩამონათვალს. ამ შემთხვევაშიც საგულისხმოა ნორმის ისტორიული განვითარება. სშკ-ში 2013 წელს შესული ცვლილებების შედეგად, დაცულ საფუძვლებს დაემატა „საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი კუთვნილება“. აკრძალულ ნიშნებს შორის ასევე დაზუსტდა „პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილება“. 2019 წლის თებერვალში სშკ-ში განხორციელებული ცვლილების ძალით, მე-2 III მუხლში დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნების ჩამონათვალს დაემატა დათქმა „ან სხვა ნიშნით“. აღსანიშნავია, რომ 2020 წლის შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად ცალკე გამოიყო დისკრიმინაციის დეფინიცია – მე-4 I მუხლი, რომელშიც მოცემულია კიდევ ორი „ახალი“ აკრძალული ნიშანი – ოჯახური მდგომარეობა, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი. ეს ნიშნები მე-2 III მუხლში არ არის ინტეგრირებული, რაც კანონის ტექნიკური ხარვეზია. თუმცა დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნების (დაცული საფუძვლების) ჩამონათვალი ფართოდ სშკ-ის მე-4 I მუხლის კონტექსტში უნდა განიმარტოს.

<sup>26</sup> 2013 წლის ცვლილებამდე რედაქციის მე-2 III მუხლის ფართო ინტერპრეტაციით, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი მოიცავდა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობასაც. იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 86-88.

<sup>27</sup> იხ. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში, „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ, გამოქვეყნებულია 2013 წლის 4 ივლისს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1951529?publication=0#DOCU>

<sup>28</sup> იხ. საქართველოს ორგანულ კანონში, „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ, გამოქვეყნებულია 2019 წლის 19 თებერვლის საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4485899?publication=0#D>

<sup>29</sup> საქართველოს ორგანულ კანონში, „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ, გამოქვეყნებულია 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>.

### **მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები**

1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება).
2. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.
3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.
4. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული.
5. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

#### **1. ნორმის არსი და მიზანი**

ნორმა განსაზღვრავს იმ სუბიექტთა წრეს, რომლებიც შეიძლება მონაწილეობდნენ სშკ-ით რეგულირებულ ინდივიდუალურ და/ან კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში, რაც სუბიექტის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე ურთიერთობის საკვალიფიკაციო ელემენტია.

#### **2. შემადგენლობა**

##### **2.1 სუბიექტები**

ნორმის 1-ელი პუნქტით მოცემულია შრომითი ურთიერთობის პოტენციური მონაწილეების ჩამონათვალი, დამსაქმებლის, დამსაქმებელთა გაერთიანების, დასაქმებულისა და დასაქმებულთა გაერთიანების სახით. ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის, რადგან კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ დავაში, ასევე, შესაძლებელია ჩაერთოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (სშკ-ის 63-ე მუხლი), რომელსაც ეგზავნება შეტყობინება კოლექტიური დავის შესახებ და მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს (სშკ-ის 63-ე მუხლის მე-3 პუნქტი). დამატებით, სშკ მოიცავს ცნებას „დასაქმებულთა ჯგუფი“. ამასთან, კანონით განსაზღვრული

საკითხების გადასაწყვეტად, კერძოდ, სოციალური დიალოგის ხელშეწყობის მიზნით, შექმნილია სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (იხ. XIX თავი), რომლის მეშვეობითაც პარტნიორობა შეიძლება განვითარდეს ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა დონეებზე (სშკ-ის 83-ე მუხლის მე-3 პუნქტი).

## 2.2 დასაქმებული

დასაქმებულად შეიძლება მოგვევლინოს მხოლოდ ფიზიკური პირი,<sup>30</sup> რომელიც ასრულებს სამუშაოს „ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში“. ეს თავისებურება ერთ-ერთი მაკვალიფიცირებელი ფაქტორია, რომლითაც შრომითი ურთიერთობა იმიჯნება სამუშაოს შესრულების სხვა სახეობებისაგან (მენარდე, მომსახურების გამწვევი,<sup>31</sup> „დამოუკიდებელი კონტრაქტორი“ (independent contractor), „თვითდასაქმებული“ (self-employed)<sup>32</sup> და სხვ.).<sup>33</sup> ამ შემთხვევებში „სამუშაოს შესრულება“ ფიზიკური პირის მიერ ვერ ხდება ურთიერთობის შრომითად კვალიფიკაციის საფუძველი, რადგან სახეზე არ არის ორგანიზაციული მოწესრიგებისა და დაქვემდებარების ელემენტები. ამ დროს შემსრულებელი თავად გეგმავს სამუშაოს შესრულების პროცესს და არაა ვალდებული, ადაპტირდეს სამუშაოს მიმცემის ცვალებად საჭიროებებზე პროცესის მსვლელობისას. შესაბამისად, არ დგება

---

<sup>30</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 101.

<sup>31</sup> რეგულირებული სსკ-ის 629-ე და შემდგ. მუხლებით, სადაც მენარდე/სამუშაოს შემსრულებლად იურიდიული პირიც გვევლინება. თანამედროვე პირობებში, ე.წ. „მოქნილი ბაზრის“ პირობებში, სადაც დამსაქმებლის/შემკვეთისთვის სამუშაოს შესრულება მრავალი მოდიფიცირებული (ტრადიციული შრომითი ურთიერთობისაგან განსხვავებული) ფორმით ხდება (იხ. *ქარდავა ე.*, შრომისა და ნარდობის ხელშეკრულების ურთიერთმიმართების საკითხებისთვის, სამართლის ჟურნალი N1, 2009, 216 და შემდგომში), განხილვის ცენტრალური საკითხია ფიზიკური პირის მონაწილეობით სამუშაოს შესრულების კვალიფიკაცია შრომით ურთიერთობად. იხ. *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით – შედარებითსამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი, 2018, 54 და შემდგომში. შრომითი ურთიერთობის სამუშაოს შესრულების სხვა ფორმებისაგან გამიჯვნის კრიტერიუმებზე იხ. *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198, Governance and Tripartism Department, European Labour Law Network (ELLN), Geneva, 2013, 36 et seq.*

<sup>32</sup> *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით – შედარებითსამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი, 2018, 54.

<sup>33</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 39 და შემდგომში; ასევე *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 85 და შემდგომში.



(ხელშეკრულების დადებისას) შეთანხმებული შესრულების ცალკეული დეტალების პერიოდულად, საჭიროებისამებრ შემკვეთთან შეთანხმების აუცილებლობა. პროფესიის მიუხედავად, ყველა ფიზიკური პირი (მათ შორის, სპორტსმენი<sup>34</sup>), რომელიც ასრულებს სამუშაოს ურთიერთობის შრომითად კვალიფიკაციისათვის აუცილებელი კრიტერიუმების არსებობისას, ითვლება დასაქმებულად.

სპეციალური დათქმები უნდა გაკეთდეს საწარმოს ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის სტატუსთან დაკავშირებით. წლების განმავლობაში არსებული არაერთგვაროვანი მიდგომები<sup>35,36</sup> „ცალსახად“ გადაწყვიტა საკორპორაციო სამართლის 2021 წლის რეფორმამ<sup>37,38</sup>, რომლითაც (44-ე მუხლის მე-3 პუნქტი) საერთო კრებას, სამეთვალყურეო საბჭოს ნებისმიერ დროს აქვს უფლება ხელმძღვანელის გათავისუფლებისა საფუძვლის მითითების გარეშე და ამის საწინააღმდეგო გარიგება ბათილია. ამასთან, დაზუსტდა ე.წ. „სასამსახურო ხელშეკრულების“ ცნება (45-ე მუხლი) და გაკეთდა, ერთი შეხედვით, ხისტი ჩანაწერი, რომ „...მასზე არ ვრცელდება შრომის სამართლის დებულებები“<sup>39</sup>. ნათელი ხდება, რომ სამეწარმეო საქმიანობის არეალში განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია პარტნიორთა დისკრეცია, თავისუფლად<sup>40,41</sup> შეცვალონ ხელმძღვანელი პირი<sup>42</sup> და ეს ცხადად

<sup>34</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 124 და შემდგომში.

<sup>35</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 126-131; ასევე იხ. მეწარმეთა შესახებ კანონის 2011 წლის ცვლილებები, რომლითაც (მე-9 მუხლის მე-7<sup>2</sup> პუნქტი) ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილების მქონე პირის გათავისუფლებისათვის მარეგისტრირებელი ორგანოსთვის მიმართვამდე საწარმოს ვალდებულება ჰქონდა, გაეკეთებინა გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილება, სშკ-ის (იმ დროს მოქმედი რედაქციით) 38-ე მუხლის მიხედვით. ამ ვალდებულების დარღვევა იწვევდა ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების წარმოშობას, თუმცა ვერ ხდებდა უკანონოდ გათავისუფლების აქტს და სამსახურში აღდგენაც შეუძლებელ იყო.

<sup>36</sup> იხ. *თოდუა უ.*, მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი სასამართლო გადაწყვეტილებებში, 2019, 370 და შემდგომში.

<sup>37</sup> იხ. საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ.

<sup>38</sup> იხ. გამარტებითი ბარათი მეწარმეთა შესახებ კანონის პროექტზე, IV თავი, მე-2 პუნქტი. ტექსტი იხ. <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/268673>.

<sup>39</sup> კომანდიტური და სოლიდარული საზოგადოების გარედან მოწვეული დირექტორის ჩათვლით.

<sup>40</sup> თუმცა გასათვალისწინებელია განმარტებითი ბარათის ჩანაწერი: „...ვალდებულებითსამართლებრივ გარიგებაზე ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი წესები ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებით...“, რაც მიუთითებს შეწყვეტის, სსკ-ის 399-ე მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტზე.

<sup>41</sup> სასამართლოს არაუმენტიაციის მაგალითად იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები საქმეებზე: N3კ/654-03, Nას-1634-1533-2012 (მოწესრიგების სისტემური განმარტება).

იკვეთება განმარტებითი ბარათიდან. ამავე დროს, სათუთა, რამდენად შეიძლება, კანონმდებლის მიზანი ყოფილიყო ხელმძღვანელი თანამდებობის პირისთვის ისეთი უფლებებით სარგებლობის შესაძლებლობის შეზღუდვა, როგორებიცაა: შვებულება, გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაცია, უსაფრთხო შრომა და სხვა უფლებები. საყურადღებოა, სამოსამართლო პრაქტიკით მეწარმეთა შესახებ უკანასკნელ ცვლილებამდე წარმოდგენილი მსჯელობები ამ მიმართულებით, რომლებშიც დირექტორს/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრსა და საწარმოს შორის არსებულ ურთიერთობის „დუალისტურ ბუნებაზე“ მახვილდება ყურადღება<sup>43</sup>, რომლითაც, მთლიანობაში, შრომის სამართლის მოქმედების გამორიცხვა არამიზანშეწონილადაა ჩათვლილი. სააკველაციო სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში<sup>44</sup> ხაზი ესმება იმას, რომ დირექტორისა და საწარმოს ურთიერთობები გაჯერებულია საკორპორაციო და შრომითი ელემენტებით. ის, რაც სამეწარმეო სფეროს განეკუთვნება, ვერ გახდება შრომის სამართლით რეგულირების საგანი, ხოლო ის, რაც მეწარმეთა შესახებ კანონით არ არის მოწესრიგებული, სასურველია, დარეგულირდეს ხელშეკრულებით, რომელზეც, გარკვეულ ფარგლებში, შესაძლებელია გავრცელდეს შრომითი კანონმდებლობაც (მაგალითად მოყვანილია მეწარმეთა შესახებ კანონის მე-9 მუხლის მე-7<sup>2</sup> პუნქტის (2019 წლის რედაქციით<sup>45</sup>) პირდაპირი მითითება, რომელშიც საწარმოში უფლებამოსილი პირის ცვლილებების რეგისტრაციამდე ამ პირისათვის სშკ-ის 48-ე მუხლის საფუძველზე შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობაა დადგენილი). იქვე დგინდება, რომ დირექტორი უფლებამოსილია, ისარგებლოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების უფლებით.

ცალკე საკითხია კორპორაციის წარმომადგენლობასა და მმართველობაზე უფლებამოსილი პირის კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის მიზნებისათვის გაერთიანების უფლება. ცხადია, რომ ასეთი პირები ვერ ისარგებლებენ ამ უფლებით, რადგან, მთლიანობაში, ეს სუბიექტები გამორიცხულნი არიან შრომის სამართლის რეგულირების სფეროდან.

სამუშაოს შესრულების პროცესი დაკავშირებულია ამ სუბიექტის მიერ ვალდებულებების პირადად შესრულებასთან (სშკ-ის მე-19 მუხლი). ინდემწარმე არ განიხილება დასაქმებულის როლში, მიუხედავად იმისა, რომ იგი ფიზიკური პირია, რადგან იგი, როგორც წესი, დამოუკიდებლად

<sup>42</sup> საერთაშორისო გამოცდილება ამ მიმართულებით არაერთგვაროვანია. იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 126, 127.

<sup>43</sup> იხ. *თოდუა უ.*, მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი სასამართლო გადაწყვეტილებებში, 2019. 242, 246, 364.

<sup>44</sup> იხ. იქვე, სააკველაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე N28/6571-14.

<sup>45</sup> იხ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28408?publication=70>.

ასრულებს სამუშაოს და ნაკლებად ექვემდებარება<sup>46</sup> შემკვეთს (არ არის ორგანიზაციული მოწესრიგების ფარგლებში<sup>47</sup> მოქმედი პირი). მეწარმის სტატუსი ხაზს უსვამს შრომის დამოუკიდებელ ფორმას და ის განსხვავდება სხვის მიერ ორგანიზაციულად მოწესრიგებული და დაქვემდებარებითი შრომისაგან. ამასთან, ინდემწარმეს კომერციული მიზანი ამომრავებს.

ფიზიკური პირი უნდა აკმაყოფილებდეს სშკ-ის მე-10 მუხლით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს ქმედუნარიანობასთან დაკავშირებით, რაც სპეციალური მოწესრიგების სფეროა არასრულწლოვანთა და ბავშვთა არასასურველ შრომით ურთიერთობაში ჩართვის მაღალი რისკებიდან გამომდინარე (იხ. სშკ-ის მე-10 მუხლის კომენტარი).

### 2.3 დასაქმებულთა გაერთიანება – კვალიფიციური სუბიექტი

ნორმით დგინდება, რომ დასაქმებულთა გაერთიანება კვალიფიციური სუბიექტია, რომელიც შექმნილია პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის<sup>48</sup> მიხედვით. ამასთან, გაერთიანება ეფუძნება შსო-ის N87<sup>49</sup> და N98<sup>50</sup> კონვენციების მიზნებსა და პრინციპებს. კანონში ამ საერთაშორისო ინსტრუმენტებზე პირდაპირი მითითებით ხაზი ესმება განსახილველი სუბიექტის მახასიათებლებისა და მათი ფუნქციონირების სფეროში საერთაშორისო სტანდარტების დაცვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას, რაც ეროვნული სამართალშემფარდებლისათვის ადგილობრივი ნორმის ინტერპრეტაციისას (აუცილებლობის შემთხვევაში) საერთაშორისო სტანდარტის პირდაპირ გათვალისწინების მიზანშეწონილობაზე მიანიშნებს.

კოლექტიური შრომითი უფლებების რეალიზებისათვის, უპირველესად, გაერთიანების თავისუფლება მოიაზრება (იხ. სშკ-ის 52-ე მუხლის კომენტარი<sup>51</sup>)<sup>52,53</sup>, სადაც გარანტირებულია ორგანიზაციის

<sup>46</sup> დაქვემდებარების ხარისხის ზეგავლენის თაობაზე ანალიზი იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებული სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 131.

<sup>47</sup> ანალიზი იხ. იქვე, 132.

<sup>48</sup> 2018 წლის N3825-ის ორგანული კანონი. <https://matsne.gov.ge/document/view/4382851?publication=2>.

<sup>49</sup> 1948 წლის გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ კონვენცია. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:C087>.

<sup>50</sup> 1949 წლის ორგანიზების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ კონვენცია. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:C098>.

<sup>51</sup> ასევე იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 274 და შემდგომში.

<sup>52</sup> აქვე მნიშვნელოვანია გაერთიანების პროცესსა თუ მასში წევრობის გამო დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ წესები, რომლებიც გარანტირებულია სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტში, მე-4 მუხლის 1-ელ პუნქტში, 53-ე მუხლში (იხ. შესაბამისი კომენტარები). ასევე იხ.

ავტონომიურობა (იხ. სშკ-ის 54-ე მუხლის კომენტარი), რასაც თან ერთვის გაფიცვის უფლება და ლოკაუტის დროს დასაქმებულთა დაცვის გარანტიები (იხ. სშკ-ის 64-ე მუხლის კომენტარები<sup>54</sup>), ისევე, როგორც კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების დასადებად მოლაპარაკებისა და გაფორმების მიმართ მოქმედი რეგულირება (იხ. სშკ-ის 55-ე მუხლის კომენტარი<sup>55</sup>). პროფესიული კავშირის სახით დასაქმებულთა გაერთიანება, ისტორიულად, მძლავრ სუბიექტად განიხილება, რომელსაც სპეციალური რეგულირებით მოცემული გარანტიების ძალით მეტად ეფექტიანად<sup>56</sup> შეუძლია დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, ვიდრე ინდივიდუალურად ერთ სუბიექტს, ან ასეთი სტრუქტურის გარეშე არსებულ გაერთიანებას.

კვალიფიციური სუბიექტის მეშვეობით კოლექტიური უფლებების რეალიზება ერთადერთი ალტერნატივა არაა, რადგან დასაქმებულებს ამის გარეშეც შეუძლიათ შეთანხმების საფუძველზე გაერთიანება არასამეწარმეო (არაკომერციული) პირის ფორმით (სსკ-ის 27-ე მუხლი), ან, სულაც, არარეგისტრირებული ამხანაგობის მეშვეობით საერთო მიზნების რეალიზაციისათვის (სსკ-ის 319-ე და 930-ე მუხლები), თუმცა ასეთ შემთხვევაში ისინი ვერ ისარგებლებენ პროფესიულ კავშირთან ასოცირებული, ზემოთ დასახელებული გარანტიებით. ამგვარი ერთობა იმიჯნება პროფესიული კავშირისგან და სშკ-ით მოხსენიებულია „დასაქმებულთა ჯგუფად“ (სშკ-ის 63-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი), თუკი მასში ერთიანდება 20 ან მეტი დასაქმებული, რომელთაც შეუძლიათ კოლექტიური დაცვის წარმოება. უფრო ნაკლები დასაქმებული, პირობითად, „მარტივ გაერთიანებად“ შეიძლება მოვიხსენიოთ. მიუხედავად ამისა, გაფიცვის უფლების რეალიზება (როგორც კოლექტიურად (იგულისხმება ორივე ფორმა – დასაქმებულთა ჯგუფი და მარტივი გაერთიანებაც), ისე ინდივიდუალურად) შესაძლებელია პროფესიული კავშირის ფორმით გაერთიანების გარეშეც (იხ. სშკ-ის 63-ე და 64-ე მუხლები<sup>57</sup>).

კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების დასადებად, სშკ-ის 55-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის შესაბამისად, აუცილებელია პროფესიული

---

შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 304 და შემდგომში.

<sup>53</sup> აქვე საყურადღებოა ე.წ. ფედერაციებისა და კონფედერაციების შექმნის შესაძლებლობა, რომლითაც საერთაშორისო დონეზე დამსაქმებელთა გაერთიანების ასპარეზისათვის დამატებითი შესაძლებლობები იხსნება შსო-ის N87 კონვენციის საფუძველზე (იხ. 52-ე მუხლის კომენტარი).

<sup>54</sup> ასევე იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 286 და შემდგომში.

<sup>55</sup> იქვე, 311 და შემდგომში.

<sup>56</sup> პროფესიული კავშირების ისტორიული როლის თაობაზე მოკლე ექსკურსი იხ. *სეგესიო მ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მე-3 მუხლი, 38 და შემდგომში.

<sup>57</sup> აქვე მნიშვნელოვანია სშკ-ის 68-ე მუხლის დაცვის გარანტიები გაფიცვისას (იხ. შესაბამისი კომენტარი).

კავშირის არსებობა. დასაქმებულთა ჯგუფისა და მარტივი გაერთიანების მიერ დამსაქმებელთან, ან მათ გაერთიანებასთან შრომითი უფლებების მომწესრიგებელი შეთანხმების დადება, ცხადია, არ იკრძალება, თუმცა განსხვავებით კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებისგან, ამგვარი შეთანხმება ავტომატურად ვერ ხდება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილი (იხ. სშკ-ის 57-ე მუხლის მე-8 პუნქტი).

## 2.4 დამსაქმებელი და დამსაქმებელთა გაერთიანება

დამსაქმებელი შესაძლოა იყოს როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირი, რომლისთვისაც სრულდება სამუშაო ორგანიზაციული მოწესრიგებისა და დაქვემდებარების პირობებში (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის კომენტარი).

დამსაქმებელთა გაერთიანებაც კანონმდებლობით დამზღვეული ნებისმიერი ფორმითაა შესაძლებელი. ასეთ სუბიექტებს შეუძლია, გაერთიანდნენ ფედერაციებსა თუ კონფედერაციებში საერთაშორისო სიბრტყეში თანამშრომლობის გასაძლიერებლად, რაც, საბოლოოდ, მათი და მათი წევრების პოზიციების გამყარებას მოემსახურება.

ცალკეა გამოსაყოფი დამსაქმებელი ფიზიკური პირი<sup>58</sup>, რომელიც საოჯახო მეურნეობაში<sup>59</sup> ასაქმებს დასაქმებულს (მაგალითად, ძიძა ან სახლის მეურნეობაში დამხმარე). რაიმე სპეციალური რეგულირება ამ მიმართულებით სშკ-ით გათვალისწინებული არაა და, შესაბამისად, მათზე გავრცელდება კოდექსით დადგენილი ყველა წესი, შრომის ინსპექციის უფლებამოსილების ფარგლებში შემავალი მაკონტროლებელი/საზედამხედველო უფლებამოსილებების (სშკ-ის XVII

---

<sup>58</sup> ინდივიდუალური მეწარმის („ინდემწარმის“) ჩათვლით, რომელიც არ არის იურიდიული პირი მეწარმეთა შესახებ 2021 წლის N875-Vრს-Xმპ კანონის მიხედვით. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზნებისათვის, დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალების შემთხვევაში, როდესაც იმავდროულად იგი ინდემწარმეა, იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 38.

<sup>59</sup> საქართველო არაა მიერთებული შსო-ის 2011 წლის N198 კონვენციასთან სახლში დასაქმებულთა შესახებ (ტექსტი იხ. <https://www.ilo.org>). სამსჯელოა, არის თუ არა მიერთების აუცილებლობა, რადგან ასეთ პირობებში (დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში) დასაქმებულების დაცვა, ფაქტობრივად, გარანტირებულია, სშკ-ში საგამონაკლისო რეგულირების არარსებობის გამო. საოჯახო მეურნეობებში ან სახლში დასაქმების (სადაც დამსაქმებელი ფიზიკური პირია) პრობლემატიკა საერთაშორისო დონეზე დასაქმებულთა დაცულობას და შრომის კონტროლის საკითხებს უკავშირდება. საყურადღებო სემინტებია სამუშაო საათების, დასვენებისა და შესვენების, გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის (რადგან სტატისტიკურად ასეთ სამუშაოებში უფრო მეტად ქალები არიან ჩართული) თემატიკა. დეტალურად იხ. *Blacket, A.*, Current Developments, The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, American Journal of International Law, 106(4), 2011, 778-794; ასევე იხ. Domestic Workers Recommendation No. 201, ILO, 2011, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:R201>.

თავი), თუ დარღვევებზე საჯაროსამართლებრივი სანქციების ჩათვლით (სშკ-ის XVIII თავი),<sup>60</sup> თუმცა აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში, ჯარიმების რაოდენობა დაბალია ისეთი სუბიექტისთვის, რომლის წლიური შემოსავალი 100 000 ლარს ქვემოთაა (იხ. სშკ-ის 77-ე მუხლი).

## 2.5 ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

ნორმით ე.წ. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობა მყარდება მხოლოდ დასაქმებულსა (ფიზიკურ პირსა) და დამსაქმებელს შორის, რომელიც, უშუალოდ ორგანიზაციული მოწესრიგებისა და დაქვემდებარების პირობებში სამუშაოს შესრულებისას ორმხრივ ვალდებულებებს ეხება. ამ ურთიერთობის ფარგლებში განიხილება, ასევე წინასახელშეკრულებო და პოსტსახელშეკრულებო ვალდებულებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის კომენტარი).

კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები (მოწესრიგებული კოდექსის III კარიდან), თავის მხრივ, მყარდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს, ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებასა და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას (პროფესიულ კავშირს) შორის. მიუხედავად ამისა, კოდექსის ამ ურთიერთობების მარეგულირებელი სეგმენტის საგნადაა წარმოდგენილი ინდივიდუალური დავის (სშკ-ის 62-ე მუხლი) რეგულირება და ცალკეული, ტრადიციულად, კოლექტიური შრომითი უფლების (გაფიცვა – სშკ-ის 64-ე მუხლი) თაობაზე ნორმები (გაფიცვის უფლებით შეიძლება, ისარგებლოს ერთმა დასაქმებულმა<sup>61</sup>).

---

<sup>60</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 38.

<sup>61</sup> სშკ-ის 64-ე მუხლში ეს სუბიექტი მხოლოდით რიცხვშია მოცემული.

#### **მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება**

1. ამ კანონის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

2. ამ კანონის მიზნებისთვის პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

3. ამ კანონის მიზნებისთვის ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა.

5. სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

6. სექსუალური შევიწროება არის პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

შენიშვნა: ამ კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევა არის პირისთვის სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და ასეთი ფრაზებით მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

7. აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და დასაქმებულის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.

## 1. შესავალი

სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების შემდგომ შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვას II თავი აქვს დათმობილი. თავი შედგება ექვსი მუხლისგან (შრომითი დისკრიმინაციის ცნება, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები, სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნა, მტკიცების ტვირთი, დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებულია ღონისძიებები, გონივრული მისადაგება). შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის თავი ძირითადად ეფუძნება შსო-ის მე-100 და 111-ე კონვენციებს, დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის შესახებ 2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC ჩარჩო დირექტივას (შემდგომში – „ჩარჩო დირექტივა“)<sup>62</sup>, რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფი 2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივას (შემდგომში – „რასობრივი თანასწორობის დირექტივა“)<sup>63</sup> და დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების უზრუნველყოფი 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივას (შემდგომში – „2006 წლის შესწორებული დირექტივა“)<sup>64</sup>.<sup>65</sup>

მე-4 მუხლი შედგება 7 პუნქტისგან და ითვალისწინებს ზოგადად დისკრიმინაციის დეფინიციას, აკრძალული ნიშნების (დაცული საფუძვლების) ჩამონათვალს, პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციისა და შევიწროების განმარტებას. ნორმა ასევე

<sup>62</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

<sup>63</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>.

<sup>64</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

<sup>65</sup> აღნიშნულ დირექტივებთან საქართველოს კანონმდებლობის ეტაპობრივად დაახლოების ვალდებულება გამომდინარეობს, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების XXX დანართიდან. გამოქვეყნებულია 2014 წლის 11 სექტემბერს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>.



განსაზღვრავს თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებასა და შრომით ურთიერთობებში ე.წ. ვიქტიმიზაციის აკრძალვას.

## 2. შრომითი დისკრიმინაციის განმარტება

### 2.1 თანასწორუფლებიანობის დარღვევა

მე-4 I მუხლის თანახმად, სშკ-ის მიზნებისათვის, დისკრიმინაცია არის პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება. დებულება დისკრიმინაციის არსებობას თანასწორუფლებიანობის დარღვევას უკავშირებს. ტერმინი „დისკრიმინაცია“ ლათინური წარმომავლობისაა.<sup>66</sup> სიტყვის მნიშვნელობაა „განსხვავების განხორციელება“.<sup>67</sup> ნორმის თანახმად, დისკრიმინაციის, როგორც მართლსაწინააღმდეგო ქმედების, შინაარსი განსხვავებულ – არათანაბარ მოპყრობაში გამოიხატება. თანასწორობა და დისკრიმინაცია ერთმანეთის ანტონიმებია. თანასწორობის უზრუნველყოფა დისკრიმინაციას გამორიცხავს. ასევე პირიქითაც, – დისკრიმინაცია ადამიანთა უთანასწორო მოპყრობაა და თავისი არსით თანასწორუფლებიანობის დარღვევას გულისხმობს.<sup>68</sup> მე-4 I მუხლში მოცემული დისკრიმინაციის განმარტება, ძირითადად, შსო-ის 111-ე კონვენციაში მოცემულ დეფინიციას ეფუძნება. კონვენციის მიზნებისათვის ტერმინი „დისკრიმინაცია“ მოიცავს ყოველგვარ განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას.<sup>69</sup>

მე-4 I მუხლში გამოყენებული დათქმა „განსხვავება“ და „გამორიცხვა“ გულისხმობს ქმედებას, რომელიც მიემართება დისკრიმინაციის – უთანასწორო მოპყრობის ადრესატს. ნორმა ასევე მოიცავს პირისთვის „უპირატესობის მინიჭებას“. ამ შემთხვევაში მოიაზრება ანალოგიურ პირობებში მყოფი სხვა პირისთვის უპირატესობის მინიჭება, რაც ქმედების ადრესატს დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს. ზოგადად, დისკრიმინაცია არსობრივად უკავშირდება იმავე პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით განსხვავებულ – არათანაბარ მოპყრობას. ეს კომპონენტი – „კომპარატორი“, იგივე „შედარების

<sup>66</sup> „discernere“, „discrimen“, „discriminare“, „discriminatio“, შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლებში შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 20, შემდგომი მითითებით: Ramm T., Introduction, Discrimination in Employment, Schmidt F., A Study of Six Countries by the Comparative Labour Law Group, Almqvist & Wiksell International, Stockholm, 1978, 17.

<sup>67</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: Egger, 39.

<sup>68</sup> იქვე, 21, შემდგომი მითითებით: Blanpain R., Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 451-453; Blanpain R., Belgium, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Blanpain R., (Ed.), Vol. 3, 2001, 102.

<sup>69</sup> შეად. 111-ე კონვენციის 1-ელი მუხლის 1-ელი პუნქტი.

ობიექტი“, განსხვავებული მოპყრობის მაკვალიფიცირებელი შემადგენელია (იხ. მე-4 თავი).

სშკ-ის მე-4 I მუხლში დაზუსტებულია, რომ დისკრიმინაცია არის განსაზღვრული ნიშნის მიხედვით პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფა ან ხელყოფა. ნორმის ეს ნაწილიც 111-ე კონვენციაში მოცემული დისკრიმინაციის დეფინიციიდან მომდინარეობს.<sup>70</sup> ნორმა ხაზს უსვამს დისკრიმინაციული ქმედების შინაარსს – „თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფა ან ხელყოფა“ და აზუსტებს დისკრიმინაციის აკრძალვით დაცულ სფეროს – „დასაქმება და პროფესიული საქმიანობა“. ზოგადად დისკრიმინაციის აკრძალვა გულისხმობს „ნეგატიურ“<sup>71</sup> კონტექსტში გარკვეული ნიშნის მიხედვით ადამიანთა განსხვავებას „დაცული სფეროს“<sup>72</sup> – კანონმდებლობით აღიარებული უფლებით ან სიკეთით – სარგებლობასთან მიმართებით.

## 2.2 აკრძალული ნიშნები (დაცული საფუძვლები)

დამსაქმებლის ქმედების დისკრიმინაციად კვალიფიცირებისათვის აუცილებელია, დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი იყოს კანონმდებლობით აკრძალული ნიშანი.<sup>73</sup> დისკრიმინაცია სახეზეა, როცა განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნება ან გამომდინარეობს აკრძალული ნიშნიდან. აუცილებელია არსებობდეს კაუზალური ანუ მიზეზობრივი კავშირი მოპყრობასა და ნიშანს შორის. მიზეზობრივი კავშირის

---

<sup>70</sup> შსო-ის 111-ე კონვენციის თანახმად, „დისკრიმინაცია“ მოიცავს ყოველგვარ განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობას კონკრეტული ნიშნით, რომელიც იწვევს დასაქმებასა და საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის გაუქმებას ან ხელყოფას.

<sup>71</sup> ტერმინ „დისკრიმინაციის“ ნეიტრალურ კონტექსტში გამოყენება გულისხმობს ორი ან მეტი საგნის, იდეის ან კონცეფციის მიმართ განმასხვავებელ აქტს. ედვარდის შეხედულებით, ნეიტრალური თვალსაზრისით, დისკრიმინაციის „უნარი“ მქონე პირი (ინგლისურად „discernment“) არის ის, ვისაც აქვს უნარი, განასხვავოს, პირობითად „ცული“ „კარგისგან“, მაგ., ხელოვნების სფეროში ან ღვინო. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 20, შემდგომი მითითებით: *Edward D., Non-Discrimination as a Legal Concept, Non-Discrimination in European Private Law, Schulze R., (Ed.), 2011, 3.*

<sup>72</sup> უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რადგან ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დავას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა“. იხ. მაგ. სუსგ, Nას-574-2020, 02.12.2020, სუსგ Nას-1746-2019, 09.10.2020; სუსგ 132-2020 30.09.2020.

<sup>73</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 66, შემდგომი მითითებით: *Blanpain R., Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 453.*

ფარგლებში უნდა დადგინდეს, დისკრიმინაციის ადრესატი აღმოჩნდებოდა თუ არა უთანასწორო მდგომარეობაში, რომ არა მისი მიკუთვნებულობა დაცულ ნიშანთან. კაუზალური კავშირის მიზნებისათვის არარელევანტურია, რეალურად დისკრიმინაციის ადრესატი მიეკუთვნება თუ არა დაცული ნიშნის კატეგორიას, თუ ეს მხოლოდ დისკრიმინატორის ვარაუდი ან აღქმაა.<sup>74</sup> CJEU-ს თანახმად, მიზეზობრივი კავშირი აუცილებელია, შედგეს ორივე შემთხვევაში – როცა ქმედება ეფუძნება რეალურად არსებულ ნიშანს და, ასევე, როცა ქმედება ეფუძნება დამსაქმებლის აღქმას ამა თუ იმ ნიშანთან დისკრიმინაციის ადრესატის ასოცირების შესახებ. ქმედებასა და ნიშანს შორის კაუზალური კავშირის არარსებობა გამორიცხავს დისკრიმინაციას.<sup>75</sup>

პირი, ერთდროულად ან მიმდევრობით, შესაძლოა, გახდეს დისკრიმინაციის ადრესატი, რომლის საფუძველია ერთზე მეტი ნიშანი. ეს შეიძლება იყოს დისკრიმინაცია ერთმანეთთან დაკავშირებული ნიშნებით, მაგ.: რასა და კანი, ეროვნული წარმომავლობა და მოქალაქეობა (ეროვნება).<sup>76</sup> სხვა შემთხვევაა, როცა პირის დისკრიმინირება ხდება, მინიმუმ, ორი არადაკავშირებული ნიშნის გამო, მაგ.: კანის ფერისა და სქესის, ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობის გამო. ასეთ დროს აუცილებელია თანაბარი მოპყრობის წესის დარღვევის დადასტურება თითოეულ ნიშანთან მიმართებით.<sup>77</sup>

სშკ-ის მე-4 I მუხლი ითვალისწინებს აკრძალული ნიშნების ფართო და იმავდროულად არაამომწურავ ჩამონათვალს. დისკრიმინაციის ნიშანზე მითითება დასაქმებულის (ან კანდიდატის) მითითების ტვირთის ფარგლებშია მოქცეული. (იხ. მე-7 მუხლის კომენტარი).

დაცული საფუძვლების შესახებ მსჯელობა რეკომენდებულია მე-4 I მუხლში ჩამოთვლილი აკრძალული ნიშნების კატეგორიზაციის გამოყენებით.<sup>78</sup>

- სქესი, ასაკი: დისკრიმინაციის აკრძალვის გარდა, ამ ნიშნებს ახასიათებს შრომის კანონმდებლობით სპეციალური დაცვის

<sup>74</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 VI მუხლის თანახმად, დისკრიმინაცია არსებობს, მიუხედავად იმისა, პირს რეალურად აქვს თუ არა ნიშანი, რომლის გამოც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა.

<sup>75</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 66-67, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 163, 167, 172.

<sup>76</sup> იქვე, 67, შემდგომი მითითებით *Servais*, 138.

<sup>77</sup> ე.წ. „*additive discrimination*“. იქვე, შემდგომი მითითებით *Ellis, Watson*, 156. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 IV მუხლში აღნიშნულია, რომ მრავალი ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაცია არის დისკრიმინაცია ორი ან მეტი ნიშნის გამო.

<sup>78</sup> აკრძალული ნიშნების კატეგორიზაციის შესახებ მიდგომა ეფუძნება ბლენაინის ნაშრომს: *Blain R., Equality and Prohibition of Discrimination in Employment*, 453. დეტალურად იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 69-86.

უზრუნველყოფა.<sup>79</sup> ნიშანი სქესი მოიცავს ორსულობას,<sup>80</sup> დედობას. ტრანსსექსუალის მიმართ გამოვლენილი უთანასწორო მოპყრობა არის დისკრიმინაცია სქესობრივი ნიშნით.<sup>81</sup> მე-4 I მუხლის ჩამონათვალში არ არის მოცემული, თუმცა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი კრძალავს დისკრიმინაციას გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის ნიშნით.

- რასა, კანის ფერი, ეთნიკური კუთვნილება, ეროვნება, წარმოშობა, ენა: აღნიშნული კატეგორიის ნიშნებს შორის არსებობს ურთიერთდარღვევის ან გადაფარვის რისკი (მაგ.: ეროვნება და წარმოშობა, რასა და კანის ფერი). ეს ნიშნები შეიძლება ერთმანეთთან მყარად იყოს დაკავშირებული. ამგვარი კავშირი ართულებს იდენტიფიცირებას, თუ კონკრეტულად რომელი დაცული ნიშნის საფუძველზე განხორციელდა სუბიექტის დისკრიმინაცია.<sup>82</sup> დაცული საფუძველების ჩამონათვალი არ ითვალისწინებს „მოქალაქეობას“<sup>83</sup> და „დაბადების ადგილს“. აღნიშნული (გამოტოვებული) ნიშნებით დისკრიმინაცია აკრძალულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის ძალით.

- რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილება, პოლიტიკური შეხედულება ან სხვა შეხედულება: ამ ნიშნებით განხორციელებული დისკრიმინაცია, თანასწორუფლებიანობის დარღვევის გარდა, ინდივიდის კონკრეტული უფლებისა თუ თავისუფლების შეზღუდვას იწვევს.<sup>84</sup> მათი საერთო მახასიათებელია, რომ ეს დაცული საფუძველები ეხება ინდივიდის „ინტელექტუალურ

---

<sup>79</sup> მაგ., სმკ-ის 47-ე V(გ) მუხლი. შეად., ასევე, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ასაკთან დაკავშირებული დაცვის ზოგიერთი მაგალითი: *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 70.

<sup>80</sup> CJEU-ის გადაწყვეტილებებით, დადგენილია, რომ შრომითი დისკრიმინაცია ორსული ქალის მიმართ არის პირდაპირი დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით. იმავე მიდგომას იზიარებს CEACR. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 69.

<sup>81</sup> იქვე, 70.

<sup>82</sup> ურთიერთდაკავშირებული ნიშნის იდენტიფიცირებისას გასათვალისწინებელია დამსაქმებლის ქმედება, რომლის მიხედვითაც უნდა დადგინდეს გამოხატული დისკრიმინაციის ნიშანი; მეორე მხრივ, გადამწყვეტია დისკრიმინაციის ადრესატის განცხადება აკრძალული ნიშნისადმი განკუთვნილობის შესახებ, ანუ მიეკუთვნება თუ არა დისკრიმინირებული სუბიექტი ამა თუ იმ ნიშნის მქონე ადამიანთა ჯგუფს. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 72-73.

<sup>83</sup> ბუნებრივია, ეროვნების ნიშნით დისკრიმინაცია ავტომატურად არ მოიცავს პირის მოქალაქეობას.

<sup>84</sup> მაგ., რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაცია გულისხმობს დისკრიმინირებული პირის რელიგიის – რწმენის თავისუფლების შეზღუდვას. პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით განხორციელებული დისკრიმინაცია არღვევს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით გარანტირებულ გაერთიანების თავისუფლებას. იქვე, *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 73.

არჩევანს<sup>85</sup>. რელიგიური კუთვნილება, ნორმის ფართო განმარტებით, მოიცავს ადამიანის რწმენას<sup>86</sup> (კონფესიას), რწმენის საჯაროდ გამოხატვას, აგნოსტიციზმს, ათეიზმს, სექტის წევრობას. ეს ნიშანი ასევე მოიაზრებს ნეგატიურ რელიგიურ თავისუფლებას, ანუ პირის უფლებას, არ მიეკუთვნებოდეს ამა თუ იმ რელიგიურ გაერთიანებას ან, ზოგადად, რელიგიას. სმკ აკრძალულ ნიშნებს შორის ითვალისწინებს როგორც პოლიტიკური გაერთიანებისადმი კუთვნილებას, ასევე პოლიტიკურ შეხედულებას. ეს ნიშანი მოიცავს პოლიტიკური პარტიის წევრობას, საწინააღმდეგო პოლიტიკური შეხედულების მიმდევრობას, პოლიტიკური შეხედულებების გამოხატვას ან პოლიტიკურ აქტივობებში მონაწილეობას. აკრძალული ნიშანი ასევე მოიცავს პირის პოლიტიკურ წარსულს. ჩამონათვალში „სხვა შეხედულების გამო“ ნიშანი გამოყოფილია „ან“ კავშირით. შესაბამისად, „პოლიტიკური შეხედულების“ გარდა, სმკ-ით დაცული საფუძველია ნებისმიერი სხვა შეხედულება. შინაარსობრივი თვალსაზრისით, დაცული საფუძველი „სხვა შეხედულება“ გულისხმობს დამსაქმებლისგან განსხვავებულ ან დამსაქმებლისათვის მიუღებელ შეხედულებას. „სხვა შეხედულებაში“ იგულისხმება, ასევე, დასაქმებულის იდეოლოგიური, პროფესიული ან პირადი შეხედულება ამა თუ იმ საკითხის შესახებ.<sup>87</sup>

პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის სპეციალური რეგულირება მოცემულია სმკ-ის 53-ე მუხლსა და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ შსო-ის 1949 წლის კონვენციაში (დეტალურად იხ. 53-ე მუხლის კომენტარი). პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის მოქმედების სფერო შეზღუდულია დასაქმებულთა გაერთიანებით – ანუ პროფესიული კავშირით, როგორც ეს სმკ-ის მე-3 I მუხლშია დაზუსტებული. პროფესიული კავშირის წევრობის გარდა, ეს დაცული საფუძველი ასევე მოიცავს დისკრიმინაციას პროფესიული კავშირისგან განყენებულობის (გაერთიანების არაწევრობის) ნიშნით.<sup>88</sup>

<sup>85</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: *Rossillion C.*, ILO Standards and Actions for the Elimination of Discrimination and the Promotion of Equality of Opportunity in Employment, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, *Blanpain R.*, (Ed.), Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 14, 1985, 22.

<sup>86</sup> „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონით განსაზღვრული აკრძალული ნიშნების ჩამონათვალი მოიცავს „რწმენას“.

<sup>87</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 73-75, 81.

<sup>88</sup> „პროფესიული კავშირების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-11 VI მუხლის თანახმად, „დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ მუშაკის დისკრიმინაცია პროფკავშირის წევრად ყოფნის ან არყოფნის გამო“ (გამოქვეყნებულია 2018 წლის 14 დეკემბერს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4382851?impose=original&publication=2>). „გაერთიანების ნეგატიური თავისუფლება“ უზრუნველყოფს ინდივიდის თავისუფლებას, არ გაწევრდეს

- მე-4 I მუხლში მოცემული დეფინიცია ასევე მოიცავს დისკრიმინაციას სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ნიშნით.

- ოჯახური მდგომარეობა, სექსუალური ორიენტაცია: ოჯახური მდგომარეობა მოიცავს დასაქმებულის საოჯახო სტატუსს – დაქორწინებული, განქორწინებული, დასაოჯახებელი, ქვრივი. აქვე მოიაზრება ქორწინების გარეშე თანაცხოვრება. ოჯახური მდგომარეობის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებულს ეკრძალება ქორწინება შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში.<sup>89</sup>

- შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი: მოიცავს დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულების სტატუსს, როგორებიცაა: ნახევარ განაკვეთზე ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობა, განსაზღვრული ვადით ან გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება. არასრული სამუშაო განაკვეთის მარეგულირებელი მე-16 მუხლი ითვალისწინებს შემდეგ სპეციალურ აკრძალვას – აკრძალულია შრომის პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით.

- შეზღუდული შესაძლებლობა; ჯანმრთელობის მდგომარეობა: აღნიშნულ დაცულ საფუძველთან მიმართებით მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, მიეკუთვნება თუ არა დისკრიმინაციის ადრესატი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, რაც „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედების სფეროა.<sup>90</sup> ბუნებრივია, „შეზღუდული შესაძლებლობა“, როგორც დაცული საფუძველი, იმიჯნება „ჯანმრთელობის მდგომარეობის“ ნიშნისგან.<sup>91</sup> ტერმინი „ჯანმრთელობის მდგომარეობა“ უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე „ავადმყოფობა“ და/ან „დაავადება“.<sup>92</sup>

---

პროფესიულ კავშირში ან დატოვოს იგი. „დიასოციაციის“ უფლება გულისხმობს, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ უნდა ავალდებულებდეს დასაქმებულს, გაწევრდეს პროფესიულ კავშირში ან უარი თქვას პროფესიული კავშირის წევრობაზე.

<sup>89</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 77-78.

<sup>90</sup> „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი განიშარტება როგორც „პირი მყარი ფიზიკური, ფსიქიკური, ინტელექტუალური ან სენსორული დარღვევით, რომლის სხვადასხვა დაბრკოლებასთან ურთიერთქმედებამ შესაძლოა, ხელი შეუშალოს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ამ პირის სრულ და ეფექტიან მონაწილეობას სხვებთან თანაბარ პირობებში.

<sup>91</sup> CJEU-ის განმარტებით, „შეზღუდული შესაძლებლობის“ გამოყენებით, კანონმდებლობამ მიზანმიმართულად აირჩია ისეთი ტერმინი, რომელიც განსხვავდება „ავადმყოფობისაგან“.

- „ან სხვა ნიშანი“: როგორც მე-2 III მუხლის კომენტარშია აღნიშნული, 2019 წლის თებერვალში სშკ-ში განხორციელებული ცვლილების ძალით, მე-2 III მუხლში დისკრიმინაციის აკრძალული ნიშნების ჩამონათვალს დაემატა დათქმა „ან სხვა ნიშნით“. მე-4 I მუხლში დაცული საფუძვლების ღია ჩამონათვალი სწორედ მე-2 III მუხლიდან გამომდინარეობს. კანონის ეს მიდგომა ეხმიანება კონსტიტუციის მე-11 მუხლით განსაზღვრულ გარანტიას კონსტიტუციით დაცული დისკრიმინაციის „ჩამოთვლილი ნიშნების“<sup>93</sup> გარდა, „ან სხვა ნიშნით“ დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ.

„ან სხვა ნიშანი“ მოიცავს ყველა იმ დაცულ საფუძველს, რაც სშკ-ის მე-2 III და მე-4 I მუხლში არ არის მოცემული, თუმცა, მათ შორის, გათვალისწინებულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონში: მოქალაქეობა, დაბადების ადგილი, რწმენა, პროფესია, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, გენდერულ იდენტობა და გამოხატვა. დაცული საფუძვლების არაამომწურავი ჩამონათვალის გათვალისწინებით, სშკ-ით განსაზღვრული დისკრიმინაციის აკრძალვა შესაძლოა მოიცავდეს, მაგ., იმავე პირის ფიზიკურ გარეგნობას (რაც შეიძლება გულისხმობდეს ფიზიკურ ნაკლს, ფიზიკური მახასიათებელს, სიმაღლე<sup>94</sup>, წონა, მიმზიდველობა<sup>95</sup>), „პირადი ცხოვრების“ სფეროს, როგორცაა, მაგ., ნასამართლეობა, ნარკოტიკისადმი, ალკოჰოლისადმი, სათამაშო ბიზნესისადმი დამოკიდებულება.<sup>96</sup>

## 2.3 ბრალი

მე-4 I მუხლის თანახმად, „დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება...“. ამდენად, დისკრიმინაცია შეიძლება გამოიხატოს როგორც განზრახი, ასევე გაუფრთხილებელი ქმედებით. მე-4

---

Case 13/05, Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA., ECLI:EU:C:2006:456. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 81.

<sup>92</sup> მაგ. აივ ინფექცია/შიდსი ექვევა არა „ავადმყოფობის“, არამედ „ჯანმრთელობის მდგომარეობის“ დაცული საფუძვლების ფარგლებში, იქვე, 82.

<sup>93</sup> აღნიშნულ საკითხზე საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობა იხ.: *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 85-86.

<sup>94</sup> სიმაღლის შესახებ მოთხოვნა შეიძლება იყოს არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევა. იხ. ქვემოთ, 3.2 ქვეთავი.

<sup>95</sup> შეად. საფრანგეთის კანონმდებლობით განსაზღვრული დაცული საფუძვლების ჩამონათვალი, *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 83.

<sup>96</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: *Blanpain*, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 456; *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 140; *Giugni G.*, Political, Religious and Private-life Discrimination, Discrimination in Employment, Editors *Schmidt F.*, *Blanpain R.*, *Almqvist & Wiksell International*, Stockholm, 1978, 223-224.

I მუხლი ასევე ითვალისწინებს დათქმას, რომ დისკრიმინაციული აქტი მოიცავს ქმედებას, რომელიც „მიზნად ისახავს ან იწვევს“ თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას, ან ხელყოფას. „მიზნად ისახავს“ მოიაზრებს განზრახ ქმედებას, ხოლო დათქმა – „იწვევს“ გულისხმობს გაუფრთხილებელ დისკრიმინაციას. როგორც წესი, გაუფრთხილებელი დისკრიმინაცია ირიბი დისკრიმინაციის ფორმითაა გამოხატული.<sup>97</sup>

111-ე კონვენციაში მოცემული დისკრიმინაციის განმარტება ასევე მოიცავს გაუფრთხილებელ დისკრიმინაციას.<sup>98</sup> ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო (CJEU) კიდევ უფრო შორის მიდის და დისკრიმინაციულ ქმედებაზე დამსაქმებლის ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობასაც კი უშვებს.<sup>99</sup> CJEU ხაზს უსვამს, რომ ბრალის ელემენტი დისკრიმინაციული ქმედებისთვის არ არის რელევანტური. პასუხისმგებლობის დაკისრებისთვის გადამწყვეტია შედეგი.<sup>100</sup> სშკ-ის მე-4 I მუხლში ფართოდ განმარტების შედეგად შესაძლოა იმის მტკიცებაც, რომ ნორმაში მოცემული დათქმა „იწვევს“ შესაძლოა გულისხმობდეს ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის შემთხვევასაც.

### 3. შრომითი დისკრიმინაციის სახეები

დისკრიმინაცია ორი სახისაა – პირდაპირი და არაპირდაპირი (ირიბი).

#### 3.1 პირდაპირი დისკრიმინაცია

მე-4 II მუხლის თანახმად, შრომის კოდექსის მიზნებისათვის პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც მე-4 I მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. მუხლში მოცემული პირდაპირი დისკრიმინაციის დეფინიცია „ჩარჩო დირექტივაში“, „რასობრივი თანასწორობის დირექტივასა“ და „2006 წლის

<sup>97</sup> იხ. ირიბი დისკრიმინაციის მაგალითები ქვემოთ, 3.2 ქვეთავში.

<sup>98</sup> იხ. შსო-ის კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების შესახებ ექსპერტთა კომიტეტის (CEACR) განმარტება 111-ე კონვენციით განსაზღვრული პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შესახებ. General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Giving Globalization a Human Face, International Labour Conference, 101st Session, 2012, para. 745.

<sup>99</sup> იხ. Case 177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, [1990] ECR I-3941; Case 180/95, Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG., [1997] ECR I-2195. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 37, შემდგომი მითითებით *Ellis E., Watson P.*, EU Anti-Discrimination Law, Second Edition, 2012, 307.

<sup>100</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით *Ellis, Watson*, 307; *Reich N.*, Effective Private Law Remedies in Discrimination Case, Non-Discrimination in European Private Law, *Schulze R.*, (Ed.), 2011, 64-67.



შესწორებულ დირექტივაში“ მოცემული პირდაპირი დისკრიმინაციის განმარტების იდენტურია.<sup>101</sup>

პირდაპირი დისკრიმინაციისას თანასწორუფლებიანობის დარღვევა ხორციელდება გამონატული – ამოცნობადი ნიშნის მიხედვით. განსხვავებული მოპყრობის საფუძველია სუბიექტის კონკრეტული ნიშანი. პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც, მაგალითად, დამსაქმებლის მიერ განსხვავებული მოპყრობა (სამუშაოზე მიღებაზე ან დაწინაურებაზე უარის თქმა ან ხელშეკრულების მოშლა) ხორციელდება ფიზიკური პირის კანონით აკრძალული კონკრეტული ნიშნის საფუძველზე.<sup>102</sup>

### 3.2 ირიბი დისკრიმინაცია

მე-4 III მუხლის მიხედვით, შრომის კოდექსის მიზნებისათვის ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა მე-4 I მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია. პირდაპირი დისკრიმინაციის მსგავსად, ირიბი დისკრიმინაციის დეფინიციაც „ჩარჩო დირექტივით“, „რასობრივი თანასწორობის დირექტივით“ და „2006 წლის შესწორებულ დირექტივით“ გათვალისწინებული არაპირდაპირი დისკრიმინაციის განმარტებიდან მომდინარეობს.<sup>103</sup>

ირიბი დისკრიმინაციისას ნეიტრალური წესი, კრიტერიუმი, ქმედება ან რაიმე სახის მოპყრობა, პრაქტიკა გავლენას ახდენს კონკრეტულ ჯგუფზე, რის გამოც აღნიშნული ჯგუფი მისთვის დამახასიათებელი ნიშნის გამო აღმოჩნდება უთანასწორო მდგომარეობაში.<sup>104</sup> მაგ., დასაქმებულთათვის დაწესებული შეზღუდვა წვერის ტარების ან სამუშაო ადგილზე სამკაულების ტარების შესახებ არის იმ რელიგიური მრწამსის მქონე ადამიანების არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, რომელთათვისაც სავალდებულოა მუდმივად წვერის ან

<sup>101</sup> შეად. „ჩარჩო დირექტივის“ მე-2 მუხლის 2(ა) ქვეპუნქტი, „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მე-2 მუხლის 2(ა) ქვეპუნქტი და „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ მე-2 მუხლის 1(ა) ქვეპუნქტი.

<sup>102</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 59, შემდგომი მითითებით: *Blanpain*, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 102.

<sup>103</sup> შეად. „ჩარჩო დირექტივის“ მე-2 მუხლის 2(ბ) ქვეპუნქტი, „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მე-2 მუხლის 2(ბ) ქვეპუნქტი და „2006 წლის შესწორებულ დირექტივის“ მე-2 მუხლის 1(ბ) ქვეპუნქტი.

<sup>104</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 60, შემდგომი მითითებით: *Blanpain R.*, Belgium, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, 102.

რელიგიური სამკაულების – აქსესუარების ტარება. დამსაქმებლის მოთხოვნა კანდიდატის მინიმალურ სიმაღლესთან დაკავშირებით არის არაპირდაპირი დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით, იმის გათვალისწინებით, რომ ამ კრიტერიუმს ქალებისათვის უფრო უარყოფითი შედეგი აქვს, ვიდრე მამაკაცებისათვის, რადგანაც ქალების საშუალო სიმაღლე მამაკაცების საშუალო სიმაღლესთან შედარებით დაბალია.<sup>105</sup>

დისკრიმინაციის ცნების აუცილებელი ელემენტია მისი გამართლების შესაძლებლობა – შემთხვევა, როცა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად გამართლებულია კანონიერი მიზნით, ხოლო გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია. „ჩარჩო დირექტივის“, „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“, „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ და CJEU-ის პრაქტიკის მიხედვით, „გამართლების“ ელემენტი არის არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დეფინიციის მნიშვნელოვანი შემადგენელი.

ირიბი დისკრიმინაციის დეფინიციის გამართლების შესაძლებლობა ორი კომპონენტისაგან შედგება: ა) „კანონიერი მიზანი“ და ბ) „მიზნის მიღწევის აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება“. ირიბი დისკრიმინაცია გამართლებულია, თუ ამ ორივე კომპონენტის არსებობა კუმულაციურად მტკიცდება. მაგ., წვერის ტარების აკრძალვის შესახებ ზემოთ ნახსენებ ჰიპოთეზურ მაგალითში, რესტორნის სამზარეულოში მზარეულის შემთხვევაში დამსაქმებელმა შესაძლებელია წარმატებით დაადასტუროს: ა) საკვებთან დაკავშირებული ჰიგიენის ნორმების დაცვის კანონიერი მიზანი; და ბ) რომ ამ მიზნის მიღწევა მზარეულის წვერთან მიმართებით სხვაგვარად შეუძლებელია. შედარებისათვის, იმავე პოზიციაზე გრძელი თმის ტარების აკრძალვა არ არის კანონიერი მიზნის მიღწევის ერთადერთი საშუალება, რადგან იგივე შედეგი მიიღწევა მზარეულისთვის მუშაობისას სპეციალური ქუდის სავალდებულოდ ტარების დაწესებით.

---

<sup>105</sup> მაგ., ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული ქალების მაღალი პროპორციის გათვალისწინებით, ზომები, რომლებიც დისკრიმინაციულია ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე თანაშრომელთა წინააღმდეგ, მიჩნეულია არაპირდაპირ დისკრიმინაციად (სქესის ნიშნით) ქალი დასაქმებულის წინააღმდეგ. დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ცვლიანობის განრიგი, რომელიც მუდმივად მოითხოვს დასაქმებულის კვირა დღეს მუშაობას, არაპირდაპირ დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს იმ პირებს, რომლებსაც, რელიგიური მრწამსიდან გამომდინარე, არ შეუძლიათ მუდმივად, ყოველ კვირა დღეს მუშაობა. განცხადება ვაკანსიის შესახებ, რომელიც შეიცავს მოთხოვნას – „უმაღლესი სასწავლებლის ახალდამთავრებული“. ეს კრიტერიუმი არის არაპირდაპირი დისკრიმინაცია უფროსი ასაკის მქონე პირების მიმართ, რადგან პროპორციულად უფრო მეტი უფროსი ასაკის მქონე ადამიანი უმაღლესი სასწავლებლის ახალდამთავრებულობის შესახებ მოთხოვნას ვერ დააკმაყოფილებს. უცხოური ლიტერატურიდან მოხმობილი შრომით ურთიერთობებში არაპირდაპირი დისკრიმინაციის სხვადასხვა მაგალითი იხ. *შველიძე ზ.*, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის რეგულირება ქართული კანონმდებლობის მიხედვით, სამართლის ჟურნალი, 2012, N2, 246-247.

„გამართლების“ შემადგენელი ორი კომპონენტი სშკ-ის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნის მეორე და მესამე ელემენტების იდენტურია. შესაბამისად, ამ კომპონენტების შინაარსსა და ფარგლების შესახებ დეტალური მსჯელობა მე-6 მუხლის კომენტარშია მოცემული.

#### 4. შედარების ობიექტი

მე-4 II მუხლის და მე-4 III მუხლის თანახმად, ქმედების პირდაპირი თუ ირიბი დისკრიმინაციის დასაკვალიფიცირებლად აუცილებელია „შედარების ობიექტი“. შესადარებელი პირის (იმავე კომპარატორის) შესახებ მიდგომას იზიარებს საქართველოს უახლესი სასამართლო პრაქტიკა.<sup>106</sup>

დისკრიმინაციული ქმედების შეფასებისას გადამწყვეტია, დარღვეულია თუ არა ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა დასაქმებულთან მიმართებით თანასწორუფლებიანობა. როგორც წესი, „შედარების ობიექტი“ სახეზეა, როდესაც დისკრიმინაციის ადრესატი და შესადარებელი პირი შრომით ურთიერთობაში არიან ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან. 4 II მუხლში მოცემული პირდაპირი დისკრიმინაციის დეფინიცია ითვალისწინებს, რომ თანასწორუფლებიანობის დარღვევის შეფასების საზომია „იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში“ ანუ იმავე დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში მყოფი პირი. სასამართლოს განმარტებით, კომპარატორია „ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში“ მყოფი პირი.<sup>107</sup>

მე-4 II მუხლის მიხედვით, შესადარებელ პირად შეიძლება წარმოჩნდეს პირი, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში იყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. CJEU-ის მიერ მრავალი წლის განმავლობაში დადგენილი პრაქტიკაა, რომ შესადარებელი სამუშაოები არ არის აუცილებელი, სრულდებოდეს ერთდროულად. შესაძლებელია სამუშაოების შედარება, რომელთა შესრულება არ არის დროში თანხვედნილი. თანაბარი მოპყრობის პრინციპი შეიძლება შეფასდეს დასაქმებულსა და ყოფილ დასაქმებულს (დისკრიმინაციის ადრესატის წინამორბედს) შორის შედარებითაც. „კომპარატორი“ ასევე შესაძლებელია იყოს დასაქმებულის შემცვლელი, ანუ ის პირი, ვინც იმავე დამსაქმებელთან ჩაერთო შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინირებული პირის ნაცვლად.<sup>108</sup>

შედარება შეიძლება იყოს რეალური ან ჰიპოთეზურიც. მე-4 II მუხლიდან გამომდინარე „შედარების ობიექტად“ შეიძლება წარმოჩნდეს

<sup>106</sup> იხ. მაგ.: სუსგ, საქმე Nას-574-2020, 02.12.2020; სუსგ, საქმე Nას-1560-2018, 30.04.2020.

<sup>107</sup> სუსგ, საქმე Nას-132-2020, 30.09.2020; სუსგ, საქმე Nას-319-302-2017, 28.07.2017.

<sup>108</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 47.

პირი, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში შეიძლება ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. მაგ., ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული დავისას აღიარებულია ჰიპოთეზური შედარება.<sup>109</sup> როდესაც არ არსებობს შესადარებელი დასაქმებული, მისაღებია დაშვება, თუ რა იქნებოდა, მაგ., მამაკაცის ანაზღაურება. CEACR-ის თანახმად, არ უნდა იზღუდებოდეს თანაბარი ანაზღაურების სარჩელის აღძვრის შესაძლებლობა, როდესაც, მაგ., საწარმო უპირატესად ასაქმებს ქალებს. ამ შემთხვევებში ჰიპოთეზური შედარების ობიექტი მამაკაცია.<sup>110</sup>

## 5. შევიწროება

მე-4 V მუხლის თანახმად, შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა. იგი გულისხმობს მე-4 I მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებულ არასასურველ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის „დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.“ ქმედება რომ შევიწროებად ჩაითვალოს, „შევიწროების“ ეს შემადგენელი ელემენტები შეიძლება არსებობდეს ყველა ერთად, რამდენიმე ერთად ან მხოლოდ ერთი.

ნორმის შემადგენლობაში მითითება „მიზნად ისახავს ან იწვევს“ გულისხმობს, რომ შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს განზრახ ან გაუფრთხილებელი ქმედებით.

შევიწროების დასადასტურებლად არ არის აუცილებელი შესადარებელი პირი. პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციისგან განსხვავებით, შევიწროება არსობრივად მართლსაწინააღმდეგო ქმედებაა, მიუხედავად იმისა, იკვეთება თუ არა სხვა პირთან შედარებით ქმედების ადრესატის განსხვავებული მოპყრობა.

შევიწროება გულისხმობს დასაქმებულის ღირსების ხელყოფას. შევიწროების შედეგად ღირსების ხელყოფა შესაძლოა იწვევდეს ინდივიდის ჯანმრთელობისათვის, უპირატესად ფსიქიკური ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენებას. მე-4 V მუხლიდან გამომდინარე ქმედების შევიწროებად კვალიფიკაციისათვის არ არის აუცილებელი განსაზღვრული მატერიალური ზიანი.

---

<sup>109</sup> ანაზღაურების კონტექსტში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევისას დასაშვებია ჰიპოთეზური შედარება, თუ რა იქნებოდა მამაკაცის ანაზღაურება. სხვა მაგალითია, როცა დამსაქმებელი არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს დასაქმებულს, სხვა პირთან შედარებით, რომელსაც განსხვავებულად ეპყრობა, ან ჰიპოთეზურად ანალოგიურ ვითარებაში განსხვავებულად მოეპყრობოდა. იქვე, შემდგომი მითითებით: *Davies A.C.L., Perspectives on Labour Law, Second Edition, Law in Context, 2009, 132.* ჰიპოთეზური შედარების მაგალითია, როცა ქალი დასაქმებული ამტკიცებს, ის რომ კაცი იყოს, იგი მიიღებდა ბევრად უფრო მეტ ანაზღაურებას, თუმცა დასაქმებული ვერ უთითებს რეალურ მამაკაც კომპარატორზე. იქვე, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson, 231.*

<sup>110</sup> General Survey on the Fundamental Conventions, 291-292.

## 5.1 სექსუალური ხასიათის შევიწროება

შრომით ურთიერთობაში შევიწროების განსაკუთრებული კატეგორიაა სექსუალური ხასიათის შევიწროება. მე-4 V და მე-4 VI მუხლი იყენებს ტერმინს – „სექსუალური შევიწროება“, რაც ამ ინსტიტუტის ინგლისურენოვანი ტერმინის (sexual harassment) პირდაპირი თარგმანია. დისკრიმინაციის ამ ფორმის არსიდან გამომდინარე, რეკომენდებულია „სექსუალური ხასიათის შევიწროების“ ტერმინის გამოყენება.<sup>111</sup>

ზოგადი „შევიწროების“ მსგავსად, სექსუალური ხასიათის შევიწროების აკრძალვა მიზნად ისახავს ინდივიდის ღირსების დაცვას. სასამართლოს განმარტებით, „შევიწროების დროს მსხვერპლს არ აქვს ფსიქოლოგიური და მორალური ზიანის არსებობის მტკიცების ვალდებულება, რადგან ეს უკანასკნელი შევიწროების არსში თავისთავად მოიაზრება“.<sup>112</sup>

მე-4 VI მუხლი მოიცავს „სექსუალური შევიწროების“ დეფინიციას. შენიშვნის სახით ნორმა ასევე ითვალისწინებს „სექსუალური ხასიათის ქცევის“ განმარტებას. ეს პუნქტი განსაზღვრავს სექსუალური ხასიათის ქცევის ვიწრო – შეზღუდულ აღწერილობას. „2006 წლის შესწორებულ დირექტივას“ და იმავე შინაარსის „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მე-6 I (ბ) მუხლში კი მოცემულია სექსუალური ხასიათის შევიწროების უფრო მრავალმომცველი და სამართლებრივად გამართული დეფინიცია – „შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“. სექსუალური ხასიათის არასასურველ სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევაზე ზოგადი მითითება კანონის უფრო მართებული სამართლებრივი დესკრიფციაა, ვიდრე მე-4 VI მუხლის შენიშვნაში ისეთი კონკრეტულობა, როგორცაა, მაგ., სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან გენიტალიების ჩვენება. ამდენად, სშკ-ის მე-4 VI მუხლი ფართოდ – „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის მე-6 I (ბ) მუხლთან ერთობლიობაში უნდა განიმარტოს.

გარდა ამისა, მე-4 VI მუხლი არ მოიცავს სამუშაო ადგილზე ე.წ. quid pro quo სექსუალური ხასიათის შევიწროების აკრძალვას. აღნიშნული სშკ-ის ხარვეზია. თუმცა დისკრიმინაციის აკრძალვის ნორმა ფართოდ უნდა განიმარტოს, რომ მასში მოიაზრებოდეს სექსუალური ხასიათის ეს სპეციალური კატეგორია. CEACR-ის თანახმად, შრომით ურთიერთობებში სექსუალური ხასიათის შევიწროება მოიცავს ორ განსხვავებულ ელემენტს:

<sup>111</sup> შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 54.

<sup>112</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე N330210016001416304.

ა) *quid pro quo*, რომელიც განისაზღვრება როგორც სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ფიზიკური, ვერბალური ან არავერბალური მოქმედება და სხვა მოქმედება, სქესთან დაკავშირებით, რომელსაც გავლენა აქვს ქალისა და მამაკაცის ღირსებაზე, არის არასასურველი, არასათანადო და შეურაცხმყოფელი ქმედების ადრესატისთვის; და პირის მიერ ასეთი ქცევის მიღება ან უარყოფა, ღიად თუ ფარულად საფუძველია სამსახურთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებისთვის; ბ) მტრული სამუშაო გარემო – ქცევა, რომელიც ქმნის დამამინებელ, მტრულ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს ქმედების ადრესატისათვის.<sup>113</sup>

## 5.2 ფსიქოლოგიური შევიწროება

„შევიწროების“ სპეციალური კატეგორიაა, ასევე, ფსიქოლოგიური შევიწროება.<sup>114</sup> ფსიქოლოგიური შევიწროება სამუშაო ადგილზე არის ინტერპერსონალური აგრესიის ფორმა. ფსიქოლოგიური შევიწროება შესაძლოა, გამოიხატოს შემდეგი ქმედებით: მითითების, სამუშაო დავალების მიუცემლობა; ურთიერთსაწინააღმდეგო მითითებების, დავალებების მიცემა; გადაჭარბებული დავალებების მიცემა; არარსებითი დავალების ან დასაქმებულის კომპეტენციასთან შეუსაბამო დავალების მიცემა; არაგონივრული ვადის დაწესება დავალების შესასრულებლად; დამამცირებელი დავალების მიცემა; არსობრივად შეუსრულებელი დავალების მიცემა; შესრულებული დავალების არაღიარება; სამუშაო პროცესის გადაჭარბებული მონიტორინგი; შევიწროების მსხვერპლის მიერ შესრულებული სამუშაოს მითვისება (საკუთრად წარმოჩენა); აგრესიული თვალის კონტაქტი, ჟესტიკულაცია ხელის თითებით; კარის მიჯახუნება ან ნივთების სროლა; ყვირილი; ლანძღვა; განრისხება; კითხვაზე პასუხის გაუცემლობა; დასაქმებულთან კომუნიკაციაზე უარი; გარიყვა; სოციალური გარიცხვა; მუდმივი კრიტიკა; დაუსაბუთებელი კრიტიკა; გადაჭარბებული ან უხეში კრიტიკა; სარკაზმი; დასაქმებულზე ჭორების გავრცელება; ცილისმწამებლური კომენტარები; უსაფუძვლო ბრალდება; დასაქმებულის საბოტაჟი, მისთვის ინფორმაციის დამალვა, პროფესიული სტატუსისთვის ძირის გამოთხრა; დამამცირებელი სამუშაო

<sup>113</sup> General Survey on the Fundamental Conventions, 789.

<sup>114</sup> ფრანგულ სამართალში გამოიყენება ტერმინი „მორალური შევიწროება“. აღნიშნულ ქმედებას იურიდიულ ლიტერატურაში „მოზინგს“ ან იმავე „ბულინგსაც“ უწოდებენ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 56, შემდგომი მითითებით: *Friedman G.S., Whitman J.Q.*, The European Transformation of Harassment Law: Discrimination Versus Dignity, Columbia Journal of European Law, The Parker School of Foreign and Comparative Law, Columbia University, Spring, 2003, 4. არსებული მოსაზრებით, სამუშაო ადგილზე „მოზინგს“ და „ბულინგს“ შორის გამიჯვნა შემვიწროებლის რაოდენობის მიხედვით ხდება – „ბულინგი“ არის შევიწროება, რომელიც ჩადენილია ერთი პირის მიერ, „მოზინგი“ კი ხორციელდება ჯგუფის მიერ. იქვე, შემდგომი მითითებით: *Smit D.M., Du Plessis J.V.*, Why Should We Care? Bullying in the Workplace: An International Overview, paper presented at the Labour Law Research Network 2nd Conference, Amsterdam, 2015, 17.

გარემოს შექმნა; დაშინება, დაკნინება, დამცირება, (სიტყვიერი) შეურაცხყოფა (მათ შორის საჯაროდ, სხვების თანდასწრებით).<sup>115</sup>

ფსიქოლოგიური შევიწროება არ არის ერთჯერადი ქმედება. როგორც წესი, ის განგრძობითი ქმედებაა, რომელიც შესაძლოა, გრძელდებოდეს თვეობით ან წლებით. ქმედება რომ მართლსაწინააღმდეგოდ დაკვალიფიცირდეს, ეს აკრძალული ქცევა უნდა გამოიხატოს რამდენჯერმე – განმეორებით და არ უნდა იყოს გამონაკლისი შემთხვევა. ფსიქოლოგიურ შევიწროებას ასევე შეიძლება ჰქონდეს არარეგულარული ხასიათი.<sup>116</sup>

## 6. თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების ვალდებულება

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა, ბუნებრივია, მოიცავს დისკრიმინაციის დაუშვებლობას შრომის ანაზღაურების გადახდისას. თუმცა, პრობლემის მნიშვნელობიდან<sup>117</sup> გამომდინარე, საკითხი სპეციალურ რეგულირებას ექვემდებარება.

მე-4 IV მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა. სშკ-ში ამ ნორმის ინტეგრირების წყაროა საქართველოს მიერ რატიფიცირებული<sup>118</sup> თანაბარი ანაზღაურების შესახებ შსო-ის 1951 წლის კონვენცია (N100).<sup>119</sup> საგულისხმოა, ასევე, ევროპის სოციალური ქარტიის საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული მე-4 III მუხლი, რომელიც აღიარებს ქალთა და მამაკაცთა მიერ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლებას.

მე-100 კონვენცია ეხება „თანაბარი ღირებულების სამუშაოს“, ხოლო მე-4 IV მუხლი – მხოლოდ „თანაბარ სამუშაოს“. ერთმანეთისგან უნდა გაიმიჯნოს „თანაბარი სამუშაო“ და „თანაბარი ღირებულების სამუშაო“. „თანაბარი სამუშაო“ გულისხმობს სამუშაოს, რომელიც – არსებითად თანაბარია, იგივეა, შინაარსობრივად მსგავსი, იდენტური ან თითქმის იდენტურია. „თანაბარი ღირებულების სამუშაო“ უფრო ფართო

<sup>115</sup> იქვე, 57, შემდგომი მითითებით: *Friedman, Whitman, 4-5; Smit, Du Plessis, 6.*

<sup>116</sup> იქვე, 58.

<sup>117</sup> ქალისა და მამაკაცის ანაზღაურებებს შორის უთანასწორობის პრობლემა დღემდე არის დემოკრატიული საზოგადოებების წინაშე არსებული მნიშვნელოვანი გამოწვევა და ქალსა და მამაკაცს შორის დისკრიმინაციის ყველაზე მეტად გავრცელებული ფორმა. დეტალურად იხ. *General Survey on the Fundamental Conventions, 281.*

<sup>118</sup> რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის N153 დადგენილებით. ძალაში შესვლის თარიღი: 1997 წლის 22 ივნისი.

<sup>119</sup> კონვენციის თანახმად, „თითოეული წევრი ვალდებულია, ანაზღაურების განაკვეთის დადგენის მოქმედი მეთოდებისთვის შესაბამისი საშუალებით, ხელი შეუწყოს და, რამდენადაც ეს აღნიშნულ მეთოდებთანაა თავსებადი, უზრუნველყოს მამაკაცი და ქალი დასაქმებულთათვის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გავრცელება ყველა დასაქმებულის მიმართ.“

და ზოგადი ცნებაა. იგი გულისხმობს სამუშაოების შედარებას არა მხოლოდ მაშინ, როცა მოცემულია „თანაბარი“, „იგივე“ ან „მსგავსი“ სამუშაო, არამედ სამუშაოებს, რომლებიც სრულიად განსხვავებული ხასიათისაა, თუმცა აქვთ თანაბარი ღირებულება.<sup>120</sup> CEACR-ის განმარტებით, „თანაბარი ღირებულების სამუშაოს“ არსი თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების ფუნდამენტური უფლებისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის ქვაკუთხედი.<sup>121</sup> ამდენად, სშკ არ შეესაბამება მე-100 კონვენციას.<sup>122</sup>

მე-4 IV მუხლით განსაზღვრული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება გულისხმობს შემთხვევას, როდესაც მსგავსად კვალიფიცირებული ქალისა და მამაკაცის შრომა თანაბრად ანაზღაურდება, როდესაც ისინი იმავე ან თითქმის იმავე სამუშაოს თანაბარ პირობებში ასრულებენ. თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის მოქმედება შეზღუდულია იმ სამუშაოთი, რომელიც სრულდება ქალის და მამაკაცის მიერ საქმიანობის იმავე სფეროში და იმავე საწარმოში. ორი პირის მიერ იმავე ან მსგავსი სამუშაოს შესრულება გულისხმობს მათი შრომის თანაბრად ანაზღაურებას. თანაბარი სამუშაოს შეფასებისთვის უნდა შედარდეს ერთსა და იმავე საწარმოში/დეპარტამენტში/სამმართველოში დასაქმებული პირების სამუშაო აღწერილობები. ამასთან, შედარებისას შესაძლოა პირთა კვალიფიკაციის, განათლების, სამუშაო გამოცდილების, სტაჟის, სამუშაოს რაოდენობრივი/ხარისხობრივი და სხვა მახასიათებლების გათვალისწინება.

მე-100 კონვენციის მე-3 III მუხლის თანახმად, დასაქმებულთა შორის განსხვავებული ანაზღაურების განაკვეთები, რომლებიც სქესისაგან დამოუკიდებლად შეესაბამება შესასრულებელი სამუშაოს ობიექტური შეფასებით დადგენილ განსხვავებებს, არ ეწინააღმდეგება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.

## 7. ვიქტიმიზაცია

მე-2 VII მუხლი ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას „ვიქტიმიზაციისგან“<sup>123</sup>. ნორმით აკრძალულია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, დასაქმებულის მიმართ ნებისმიერი სახის

<sup>120</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 43.

<sup>121</sup> General Survey on the Fundamental Conventions, 281.

<sup>122</sup> CEACR-ის 2021 წლის დაკვირვების ანგარიშის თანახმად, კომიტეტი საქართველოს მთავრობისგან მოითხოვს შრომის კანონმდებლობის ცვლილებას, იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის კანონში სრულად ასახვა. Observation (CEACR) – adopted 2020, published 109th ILC session (2021), <https://www.ilo.org>.

<sup>123</sup> „მსხვერპლად ქცევა“ ანუ „ვიქტიმიზაცია“ ევროპულ ქვეყნებში იწოდება როგორც “victimization”, აშშ-ში – “retaliation”. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 63.



უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან. ანალოგიური ნორმა გათვალისწინებულია „რასობრივი თანასწორობის დირექტივაში“, „ჩარჩო დირექტივასა“ და „2006 წლის შესწორებულ დირექტივაში“.<sup>124</sup> ვიქტიმიზაციისგან დაცვა 2019 წლის ცვლილებამდე<sup>125</sup> არ იყო ასახული შრომის კოდექსით, თუმცა დისკრიმინაციის (და შესაბამისად, შევიწროების) ზოგადი აკრძალვა ფარავდა აღნიშნულ ქმედებას.<sup>126</sup>

ვიქტიმიზაცია გულისხმობს შემთხვევას, როდესაც სახეზეა დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტა, დასაქმებულის უთანასწორო მოპყრობა ან არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება ინდივიდის მიერ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით განცხადებისა თუ საჩივრის წარდგენის გამო. ნორმა მოიცავს დისკრიმინაციის ფაქტზე განცხადების ან/და საჩივრის წარდგენას შრომის ინსპექციაში, სახალხო დამცველთან ან სასამართლოში სარჩელის შეტანას. მე-4 VII მუხლი ასევე ითვალისწინებს პირის მიერ დამსაქმებლის/ორგანიზაციის შიგნით პრეტენზიის გაცხადების გამო საპასუხო უკანონო ქმედებისგან დაცვას. გარდა ამისა, ნორმით აკრძალულია დასაქმებულის „ვიქტიმიზაცია“, როცა პირი თანამშრომლობს შესაბამის სახელმწიფო ორგანოსთან (მაგ., მოწმის ჩვენება) ან მონაწილეობს დისკრიმინაციულ ფაქტთან დაკავშირებულ საქმისწარმოებაში. ნორმის ფართო განმარტებით, აკრძალულია პირის ვიქტიმიზაცია, დასაქმებულის მიერ კანონმდებლობით დაშვებული ნებისმიერი სამართლებრივი მექანიზმის გამოყენების გამო.<sup>127</sup> უფრო რომ განზოგადდეს, აკრძალულია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის უთანასწორო მოპყრობა დასაქმებულის მიერ უფლების დაცვის საშუალების მიმართვის გამო.<sup>128</sup>

<sup>124</sup> დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პირის უთანასწორო მოპყრობა ან სხვაგვარად არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვისკენ მიმართული აღძრული საჩივრისა თუ ნებისმიერი ინიცირებული სამართალწარმოების საპასუხოდ იხ. „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მე-9 მუხლი, „ჩარჩო დირექტივის“ მე-11 მუხლი, „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ 24-ე მუხლი.

<sup>125</sup> იხ. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ, გამოქვეყნებულია 2019 წლის 19 თებერვალს.

<sup>126</sup> 2020 წლის შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების შედეგად, „ვიქტიმიზაციისგან“ დაცვა უკვე გათვალისწინებულია მე-4 VII მუხლში. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>

<sup>127</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 63, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 314.

<sup>128</sup> ვიქტიმიზაციისგან იმიჯნება ე.წ. მხილება („whistle-blowing“) – დასაქმებულის მიერ დამსაქმებელი საწარმოს გაკრიტიკება ან დამსაქმებლის უკანონო ქმედებისა თუ საეჭვო ფაქტების გასაჯაროება და აღნიშნულის გამო დასაქმებულის მიმართ გარკვეული ზემოქმედების ღონისძიების განხორციელება. შეად., მაგ., „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20<sup>1</sup>-მე-20<sup>11</sup> მუხლები. გამოქვეყნებულია 1997 წლის 11 ნოემბერს, საქართველოს პარლამენტის უწყებანი, N44.

## **მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები**

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

- ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;
- ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;
- გ) შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;
- დ) დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;
- ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

### **1. შესავალი**

დისკრიმინაციის აკრძალვის მოქმედების სფერო შეუზღუდავია. როგორც მე-2 III მუხლის კომენტარშია მითითებული, დისკრიმინაციის აკრძალვა გულისხმობს მის გავრცელებას შრომითი ურთიერთობების სუბიექტების მიერ კოდექსით გათვალისწინებული ყველა უფლების, ვალდებულებისა თუ რომელიმე დებულების გამოყენებაზე. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები სშკ-ის მე-5 მუხლშია დაზუსტებული. ნორმა „ჩარჩო დირექტივის“ და „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მესამე მუხლის ანალოგია.

### **2. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა**

მე-5 მუხლის თანახმად, აკრძალულია დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე. დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე. აკრძალულია ვაკანსიის შესახებ განცხადების ტექსტში დისკრიმინაციული დათქმის (პირობის)

განსაზღვრა, კანდიდატთან გასაუბრებისას დისკრიმინაციული შეკითხვების დასმა<sup>129</sup>, კანდიდატისათვის დისკრიმინაციული ხასიათის ინფორმაციის მოთხოვნა.

წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დისკრიმინაციული მოპყრობის კლასიკური შემთხვევაა დისკრიმინაციული ნიშნით დასაქმებაზე უარის თქმა. ამ დროს კანდიდატი, მართალია, აკმაყოფილებს წინასწარ განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, მაგრამ დისკრიმინაციული ნიშანი დამსაქმებლისთვის არის დასაქმების შესახებ უარყოფითი გადაწყვეტილების ერთადერთი მიზეზი. დისკრიმინაციული ნიშნის გარდა, ობიექტურად არ უნდა არსებობდეს კანდიდატისათვის დასაქმების თაობაზე უარის თქმის სხვა საფუძველი.

სშკ-ის მე-11 VIII მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე. ნორმა აყალიბებს დამსაქმებლის უფლებას, არ დაასაბუთოს კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის საფუძველი. თუმცა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ იმპერატიული ნორმა, ბუნებრივია, ვრცელდება დამსაქმებლის ამ უფლებაზე. შესაბამისად, სშკ-ის მე-11 VIII მუხლით დადგენილი უფლება დამსაქმებლის მიერ უნდა განახორციელოს მართლზომიერად. CJEU-ს განმარტებით, დამსაქმებელი, რომელიც საჯაროდ აცხადებს ვაკანსიას, ვალდებულია, უარი არ თქვას ხელშეკრულების გაფორმებაზე დისკრიმინაციული ნიშნით.<sup>130</sup> ამდენად, დამსაქმებელი, მართალია, არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზი, მაგრამ ეს არ ანიჭებს მას უფლებას, დისკრიმინაციული ნიშნით უარი განაცხადოს პირის დასაქმებაზე. დაუსაბუთებელი უარის უფლების კონტექსტში დისკრიმინაციის აკრძალვის უზრუნველყოფა მტკიცების ტვირთის გადანაწილებით მიიღწევა (იხ. დეტალურად მე-7 მუხლის კომენტარი).

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, დისკრიმინაციის აკრძალვის გარდა, სშკ-ის მე-11 IX მუხლი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად.

---

<sup>129</sup> იხ. *კერესელიძე თ.*, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვების სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011.

<sup>130</sup> Case 177/88, Dekker.

### 3. შრომითი ურთიერთობა

დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის პროცესზე – მის მიმდინარეობაზე.

დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებშია მოქცეული დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა, შრომითი პირობების დაწესება (მათ შორის, სამუშაო და დასვენების დრო, ანაზღაურებადი შვებულების პირობები), დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითების მიცემა და სამუშაო დავალებების განაწილება, დასაქმებულის დაწინაურება. დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდება კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე (პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად), დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

სშკ-ის მე-2 III მუხლისა და მე-4 I მუხლის თანახმად, დისკრიმინაცია აკრძალულია პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით. სშკ-ის მე-5 (დ) მუხლში დამატებით დაზუსტებულია, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდება დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით.

სშკ-ის 23-ე IV მუხლი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, მიიღოს ზომები დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

### 4. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე. სშკ-ის 47-ე V(ბ) მუხლის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველით. აქ, პირველ რიგში, მოიაზრება დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, ანუ სშკ კრძალავს დისკრიმინაციული ნიშნით დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლას. აკრძალულია დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციული ნიშნით შრომითი

ხელშეკრულების მოშლა, თუნდაც ხელშეკრულება დადებული იყოს გამოსაცდელი ვადით.<sup>131</sup>

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე, რომელიც, დამსაქმებლის მტკიცებით, შეწყდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის საფუძველით, თუმცა ხელშეკრულების გაფორმების მომენტისათვის არ არსებობდა ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი და/ან ის წინააღმდეგობაში მოდის სშკ-ის მე-12 III და მე-12 IV მუხლებთან.

დასაზუსტებელია დისკრიმინაციის აკრძალვის გავრცელება ისეთ შემთხვევაზე, როცა განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია შესაბამისი წინაპირობების დაცვით და ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდგომ დამსაქმებლის მიერ აღარ ხდება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება ანუ ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება, ან ახალი ხელშეკრულების დადება. ასეთ დროს რთულია, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაში გაიმიჯნოს დამსაქმებლის დისკრიმინაციული მოპყრობა და მისი თავისუფალი ნება ახალი ხელშეკრულების დადებაზე (ანუ გაგრძელებაზე) უარის თქმის შესახებ. თუმცა საკითხი დისკრიმინაციული მოპყრობის მტკიცების ტვირთის ზოგადი სტანდარტის შესაბამისად უნდა გადაწყდეს. ერთი მხრივ, დამსაქმებელს აქვს უფლება, სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებში უარი განაცხადოს ხელშეკრულების გაგრძელებაზე, თუმცა ეს უფლება კეთილსინდისიერად უნდა განხორციელდეს, ვინაიდან „ვადის ამოწურვის საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს“.<sup>132</sup> დამსაქმებლის სამოქალაქო უფლება, გააგრძელოს თუ არა განსაზღვრული ვადის ხელშეკრულება, უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და არ უნდა იყოს განპირობებული დისკრიმინაციული მოტივით. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებელია, დამსაქმებელმა დისკრიმინაციული ნიშნით უარი განაცხადოს განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე. შესაბამისად, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა მოიცავს ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასაც.<sup>133</sup>

<sup>131</sup> შეად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-142-134-2017. იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 95-97.

<sup>132</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 თებერვლის განჩინება საქმეზე Nას-940-890-2015.

<sup>133</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 97-101.

## მუხლი 6. სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება.

### 1. შესავალი

სშპ-ის მე-2 III მუხლის კომენტარში აღინიშნა, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური პრინციპი უპირატესია დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლებაზე, თუმცა დისკრიმინაციისგან დაცვის უფლება ექცევა „თანაზომიერი შეზღუდვის“ ფარგლებში. თანასწორუფლებიანობის პრინციპის აღიარებასთან ერთად, გასათვალისწინებელია ცხოვრებაში არსებული განსხვავებები, რომლებიც ზოგჯერ გამართლებულია და უნდა შენარჩუნდეს. აღნიშნულთან მიმართებით, შრომის სამართალი ირჩევს ორმაგ გადაწყვეტას: ერთი მხრივ, იგი განსაზღვრავს, რომ დაუშვებელია განსხვავების შეწყნარება. ეს დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების სახით ფორმულირდება; მეორე მხრივ, შრომის სამართალი ადგენს „გამონაკლისებს“, როდესაც დასაშვებია დისკრიმინაცია.<sup>134</sup>

ზოგადი მიდგომაა, რომ კანონმდებლობით მკაცრად უნდა განისაზღვროს, თუ რა შემთხვევები მიიჩნევა „გამონაკლისად“. ქართულ შრომის კანონმდებლობაში „გამონაკლისია“, პირველ რიგში, სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნები – იგივე „პროფესიული საჭიროება“<sup>135</sup>. მისი საწყისი შსო-ის 111-ე კონვენციის 1-ელი II მუხლით განსაზღვრული სამუშაოსათვის დამახასიათებელი მოთხოვნაა<sup>136</sup>, რომელიც, სშპ-ის მე-6 მუხლშია გამოხატული<sup>137</sup>.<sup>138</sup>

<sup>134</sup> შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 103.

<sup>135</sup> ანგლამერიკული შრომის სამართალი აღიარებს „ნამდვილი“ (ინგლისურ სამართალში გამოიყენება „genuine occupational qualification“) – „კეთილსინდისიერი“ (აშშ-ის სამართალში გამოიყენება „bona fide occupational qualification“) პროფესიული საჭიროების ცნებას. კონტინენტურეოპულ სამართალში ეს ინსტიტუტი მოიხსენიება როგორც „პროფესიული საჭიროება“. იხ., მაგ., გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტის“ მე-8 მუხლი. ინსტიტუტი მოიხსენიება როგორც პროფესიული საჭიროება „რასობრივი თანასწორობის დირექტივისა“ და „ჩარჩო დირექტივის“ მე-4 მუხლებში, „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ მე-14 II მუხლში.

<sup>136</sup> 111-ე კონვენციის 1-ელი II მუხლის თანახმად, „დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ნებისმიერი განსხვავება, გამორიცხვა ან უპირატესობა, რომელიც გამომდინარეობს კონკრეტული სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნებიდან“.

<sup>137</sup> ანალოგიური შინაარსის ნორმაა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 VIII მუხლში – „დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება“.

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის წესიდან გამონაკლისია, ასევე, მაგ., 111-ე კონვენციის მე-4 მუხლით განსაზღვრული შემთხვევა – დისკრიმინაციული მოპყრობა შესაძლოა, გამართლებულად ჩაითვალოს, როცა ინდივიდის უფლების შეზღუდვა სახელმწიფოს უსაფრთხოების დაცვის ინტერესებიდან გამომდინარეობს.<sup>139</sup> დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი წესიდან კიდევ ერთი გამონაკლისია მე-8 მუხლით გათვალისწინებული „დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები“ (იხ. აღნიშნული მუხლის კომენტარი).

## 2. ნორმის არსი და მიზანი

საზოგადოებრივ ცხოვრებაში არსებობს ისეთი სამუშაოები, რომლის არსი ან სპეციფიკა მოითხოვს სუბიექტის დასაქმებას მისი კონკრეტული ნიშნის – მახასიათებლების – გამო ან როცა ნიშანი არსებითადაა დაკავშირებული შესასრულებელი სამუშაოს პირობებთან.<sup>140</sup> მოძველებული მიდგომა იყო კანონმდებლობით ასეთ სამუშაოთა საგამონაკლისო ჩამონათვალის განსაზღვრა.<sup>141</sup> იგი გამორიცხავდა მოსამართლის ფართო დისკრეციას, ნორმის ინტერპრეტაციის თვალსაზრისით. ამასთან, შეუძლებელია, რომ კანონმდებლობა აყალიბებდეს გამონაკლისების ზუსტ, ამომწურავ ჩამონათვალს.<sup>142</sup> ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ სშკ-ით განსაზღვრულია კონკრეტული დაწესებულებები, სადაც აკრძალულია

---

<sup>138</sup> მე-6 მუხლის შინაარსობრივი ფორმულირება მომდინარეობს „რასობრივი თანასწორობის დირექტივაში“, „ჩარჩო დირექტივასა“ და „2006 წლის შესწორებულ დირექტივაში“ მოცემული „პროფესიული საჭიროების“ დეფინიციიდან. შეად. „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მე-4 მუხლი, „ჩარჩო დირექტივის“ მე-4 მუხლი და „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ მე-14 II მუხლი.

<sup>139</sup> 111-ე კონვენციის მიხედვით, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა იმ ინდივიდის წინააღმდეგ განხორციელებული ღონისძიება, რომლის მიმართ არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი, რომ ჩართულია სახელმწიფო უსაფრთხოებისათვის ზიანის მოტანა საქმიანობაში იმ პირობით, თუ პირი უზრუნველყოფილია ეროვნული პრაქტიკის შესაბამისად შექმნილ კომპეტენტურ ორგანოში გასაჩივრების უფლებით. მსგავსი შინაარსის დათქმაა წარმოდგენილი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 IX მუხლში, რომლის მიხედვითაც, „განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში“.

<sup>140</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 104-105, შემდგომი მითითებით: *Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment*, 463-464. მაგ., ქალის ტანსაცმლის ჩვენებისთვის მოდელის პოზიციაზე სქესი სამუშაოს მახასიათებელია ან თეატრში მეფე ლირის როლის შესასრულებლად მსახიობისთვის სქესი განმსაზღვრელია. *Davies, Perspectives on Labour Law*, 128.

<sup>141</sup> მაგ., დიდ ბრიტანეთში (კანონმდებლობით) და გერმანიაში („გამონაკლისების კატალოგი“) განისაზღვრებოდა კონკრეტულ სამუშაოთა ჩამონათვალი, რომლისთვისაც, მაგ., სქესი წარმოადგენდა სამუშაოს შესასრულებელ განმსაზღვრელ ნიშანს. იქვე, 111, შემდგომი მითითებით: *Hervey T.K., Justification of Sex Discrimination in Employment*, Butterworths, London, Dublin, Edinburgh, Brussels, 1993, 143.

<sup>142</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: იქვე, 144.

სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის ნასამართლევი პირის დასაქმება, მათ შორის, როცა ნასამართლეობა მოხსნილი ან გაქარწყლებულია (იხ. დეტალურად მე-10 მუხლის კომენტარი). ეს ის შემთხვევაა, როცა კანონმდებლობით გამართლებულია განსაზღვრულ პირთა დისკრიმინაცია კონკრეტული დანაშაულისათვის ნასამართლეობის გამო.

უახლესი ტენდენცია კი გულისხმობს უფრო მოქნილი და მოსამართლისთვის თავისუფლების მიმნიჭებელი ნორმით საკითხის დარეგულირებას.<sup>143</sup> შემთხვევა მიიჩნევა თუ არა გამონაკლისად, დამოკიდებულია „პროფესიული საჭიროების“ მარეგულირებელი ნორმის ფარგლებზე, ნორმის ინტერპრეტაციის ფარგლებში მოსამართლის სუბიექტურ შეხედულებაზე, საზოგადოების ღირებულებებსა და შეგრძნებებზე ამა თუ იმ გარემოებათა მიმართ.<sup>144</sup> მე-6 მუხლის მიზანიც დისკრიმინაციიდან გამონაკლისის დასაშვები ფარგლების განსაზღვრაა.

მე-6 მუხლი ფართოდ არ უნდა განიმარტოს. ზოგადი მიდგომაა, რომ ინდივიდის დაცვისკენ მიმართული ზოგადი პრინციპიდან ნებისმიერი გამონაკლისი ყოველთვის შეზღუდულად უნდა შეფასდეს. როგორც „რასობრივი ღირექტივის“, ასევე „ჩარჩო ღირექტივის“ პრეამბულის მიხედვით, გამონაკლისის დაშვება უნდა განხორციელდეს მხოლოდ „მკაცრად შეზღუდულ შემთხვევებში“.<sup>145</sup>

„პროფესიული საჭიროების“ განზოგადებული გამოყენება დაუშვებელია. ევროპული კავშირის სამივე ღირექტივა და შსო-ის 111-ე კონვენცია იყენებს ტერმინს „კონკრეტული“ პროფესიული საქმიანობა. შესაბამისად, გამონაკლისი არ ვრცელდება ყველა კატეგორიის სამუშაოს მიმართ, პროფესიის ან საქმიანობის (შრომის ბაზრის) მთლიან სექტორზე. CEACR-ის განმარტებით, ტერმინში იგულისხმება ზუსტი, იდენტიფიცირებადი სამუშაო, ფუნქცია ან დავალება და ნებისმიერი გამონაკლისი ნაკარნახევი უნდა იყოს კონკრეტული სამუშაოს მახასიათებლით. თითოეული შემთხვევა უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად, განსაკუთრებული სიფრთხილით.<sup>146</sup>

მე-6 მუხლი წარმოადგენს დამსაქმებლის „დაცვას“ – „შესაგებელს“ – მოთხოვნის გამომრიცხავ შედავებას დისკრიმინაციის ადრესატის მიერ წარდგენილი მოთხოვნის საპასუხოდ. ეს ის ინსტრუმენტია, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს, რომ განსხვავებული

<sup>143</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: *Davies*, 128, 136.

<sup>144</sup> იქვე.

<sup>145</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 114, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 381. CEACR-ის მიხედვით, გამონაკლისების განმარტება უნდა მოხდეს შეზღუდულად, რომ თავიდან იქნეს აცილებული დაუსაბუთებელი გამორიცხვა კონვენციით უზრუნველყოფილი დაცვისგან. *General Survey on the Fundamental Conventions*, 345.

<sup>146</sup> იქვე, 114, *Ellis, Watson*, 382-383. იხ. ასევე *General Survey on the Fundamental Conventions*, 345-346.



მოპყრობა ექცევა კანონმდებლობით დაშვებული გამონაკლისის ფარგლებში. ანუ, თუ დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ ქმედებაში გამოხატული განსხვავებული მოპყრობა გამონაკლისად უნდა ჩაითვალოს, მან ეს, სშკ-ის მე-6 მუხლზე დაყრდნობით, შესაგებლით უნდა განახორციელოს. ნორმა ადგენს დისკრიმინაციული მოპყრობიდან გამომდინარე მოთხოვნის გამომრიცხავ შედეგებს, როგორც წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, ასევე შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას.

### 3. სამუშაოს არსი, სპეციფიკა ან მისი შესრულების პირობები

მე-6 მუხლის მნიშვნელობისთვის ცენტრალური დათქმაა „სამუშაოს არსი, სპეციფიკა ან მისი შესრულების პირობები“. დებულების უკეთ გასააზრებლად საგულისხმოა ევროპული კავშირის დირექტივებში მოცემული „პროფესიული საჭიროების“ განმარტება. აღნიშნული წყაროს მიხედვით, განსხვავებული მოპყრობის მახასიათებელია ნამდვილი და განმსაზღვრელი პროფესიული საჭიროება, სამუშაოს ბუნების ან მისი შესრულების პირობების გათვალისწინებით. ამ დეფინიციის ფარგლებში, ტერმინი „პროფესიული საჭიროება“ წარმოდგენილია ორი ზედსართავით – „ნამდვილი“ და „განმსაზღვრელი“. შრომითი დისკრიმინაციის სამართალში „ნამდვილი“ და „კეთილსინდისიერი“ სინონიმებია.<sup>147</sup> სიტყვა „განმსაზღვრელი“ მიუთითებს გარემოებაზე, რომ პირის ნიშანი ობიექტურად უნდა იყოს არსებითი სამუშაოს შესრულებისთვის და არა დამსაქმებლისთვის სასურველი მახასიათებელი.<sup>148</sup>

მე-6 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსხვავების „აუცილებლობა“, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან. „განსხვავების აუცილებლობა“ უნდა განიმარტოს როგორც „გონივრულად“ აუცილებელი განსხვავება.

გარკვეული ნიშნის სამუშაოს არსთან, სპეციფიკასთან ან შესრულების პირობებთან მიკუთვნება არ უნდა იყოს ნაკარნახევი სტერეოტიპული შეხედულებით. მაგ., წარსულში არსებულმა მიდგომამ საზოგადოებაში ქალის როლის შესახებ, ასევე, სტერეოტიპულმა დამოკიდებულებამ ქალისა თუ მამაკაცის შესაძლებლობის, უპირატესობისა და მისწრაფების შესახებ ჩამოაყალიბა გარკვეული სქესობრივი სეგრეგაცია, შრომის ბაზარზე ამა თუ იმ პროფესიისა თუ

<sup>147</sup> შეად., მაგ., ევროპული კავშირის სამი დირექტივა, ბრიტანულ შრომის სამართალში გავრცელებული ტერმინი, გერმანიის „თანასწორი მოპყრობის ზოგადი აქტის“ მე-8 მუხლი, აშშ-ისა და კანადის შრომის სამართალში გავრცელებული ტერმინი. ტერმინი „კეთილსინდისიერი პროფესიული საჭიროება“ ასევე გამოიყენება ბელგიაში. იხ. იქვე, 115.

<sup>148</sup> იქვე, 116, შემდგომი მითითებით *Davies*, 136.

სამუშაოს სქესთან თავსებადობის კუთხით.<sup>149</sup> სქესი მძღოლის (მხოლოდ მამაკაცი) ან დამლაგებლის (მხოლოდ ქალი) პოზიციაზე ვერ მიიჩნევა პროფესიულ საჭიროებად. სტერეოტიპული შეხედულება შეიძლება ასევე უკავშირდებოდეს სხვა ნიშნებსაც.<sup>150</sup>

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მე-6 მუხლში მოცემული დათქმა იმგვარად უნდა განიმარტოს, რომ განსხვავების აუცილებლობა კეთილსინდისიერების სტანდარტის დაცვით გონივრულად გამომდინარეობდეს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან. იგი თავისუფალი უნდა იყოს სტერეოტიპული დამოკიდებულებისგან. ამასთან, ეს განსხვავება განმსაზღვრელი უნდა იყოს სამუშაოს არსის, სპეციფიკის ან მისი შესრულების პირობებისთვის.

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა არ ითვალისწინებს რაიმე მიდგომას კონკრეტულ ნიშანთან მიმართებით სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან ნაკარნახევი განსხვავების აუცილებლობაზე. ამდენად, საგულისხმო და გასათვალისწინებელია „სამუშაოს არსის, სპეციფიკის ან შესრულების პირობების“ იდენტიფიცირებისას გასათვალისწინებელი ქვემოთ განხილული ზოგიერთი ფაქტორი.

### 3.1 დამსაქმებლის საქმიანობა და საქმიანობის მიზანი

სამუშაოს არსსა და სპეციფიკასთან კავშირშია კონკრეტული პოზიციის ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ შესასრულებელი ფუნქცია და მისი შინაარსი.<sup>151</sup> CEACR-ის მიხედვით, „სამუშაოსთვის დამახასიათებელი საჭიროება“ კონკრეტული სამუშაოსთვის უნდა შეფასდეს შესასრულებელი დავალების, ამოცანის გათვალისწინებით, რაც დამსაქმებლის ორგანიზაციული მიზნის ფარგლებში შესრულდა.<sup>152</sup>

ბუნებრივია, დამსაქმებლის საქმიანობა კარნახობს და ადგენს სამუშაოს არსს, სპეციფიკას ან შესრულების პირობებს. განმსაზღვრელია საქმიანობის შინაარსი და მიზანი. კლასიკური მაგალითია, როცა, დამსაქმებლის საქმიანობიდან გამომდინარე, სამუშაოს შინაარსი მოითხოვს სამუშაოს შესრულებას კონკრეტული სქესის დამსაქმებლის მიერ. სქესი განმსაზღვრელია, როცა აქტივობა, რომელიც საჭიროა სამუშაოს შესასრულებლად, ავთენტიკურად რთულად ან საერთოდ ვერ

<sup>149</sup> ასეთმა დამოკიდებულებამ გამოიწვია ე.წ. ქალის სამუშაოს ცნების ჩამოყალიბება. General Survey on the Fundamental Conventions, 292, 298.

<sup>150</sup> მაგ.: ეთნიკური წარმომავლობა, სექსუალური ორიენტაცია, ასაკი. იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 117.

<sup>151</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 118, შემდგომი მითითებით: *Gaudu F.*, Labour Law and Religion, Country Studies: France, Comparative Labor Law & Policy Journal, Spring, 2009, 4.

<sup>152</sup> General Survey on the Fundamental Conventions, 346.

განხორციელდება საპირისპირო სქესის დასაქმებულის მიერ. მაგ., მსახიობი, მოდელი. აქ შეიძლება იგულისხმებოდეს, ასევე, ინდივიდის პირად სფეროსთან, სხეულთან, ჰიგიენასთან დაკავშირებული სამუშაო, მაგ.: საავადმყოფოს ან ციხის თანამშრომელი, მომვლელი, საპირფარეშოს დამლაგებელი. CJEU-ის გადაწყვეტილებით, სქესი განმსაზღვრელია სამუშაოზე, რომელიც მოიცავს პირის ფიზიკურ შემოწმებას (მაგ., ციხეში).<sup>153</sup>

CJEU-ის პრაქტიკიდან გამომდინარე, შესასრულებელი დავალების, ამოცანის, ფუნქციის გათვალისწინებით პირის ფიზიკური შესაძლებლობები, როგორცაა სმენა<sup>154</sup> ან მხედველობა<sup>155</sup>, შესაძლოა, კონკრეტულ შემთხვევაში, განხილულ იქნეს „პროფესიულ საჭიროებად“.

დამსაქმებლის საქმიანობა და მისი მიზანი განსაკუთრებით საგულისხმოა ისეთ ორგანიზაციასთან მიმართებით, რომელიც დომინანტურად გარკვეულ პოლიტიკურ, იდეოლოგიურ თუ რელიგიურ მიზნებს ემსახურება. საუბარია სპეციფიკური მიზნით შექმნილ ორგანიზაციებზე, როცა კონკრეტული ნიშანი სამუშაოს დამკვეთად შესრულების წინაპირობაა.<sup>156</sup>

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის საქმიანობა და საქმიანობის მიზანი მიეკუთვნება იმ კრიტერიუმს, რომელიც აუცილებლად უნდა იქნეს გათვალისწინებული „სამუშაოს

---

<sup>153</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 118, შემდგომი მითითებით: *Epstein, Forbidden Grounds, 288, Hepple, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 125. Blanpain R., Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 464; Bronstein, 139.*

<sup>154</sup> მაგ., სასჯელაღსრულების დაწესებულების თანამშრომლისთვის სმენა წარმოადგენს „პროფესიულ საჭიროებას“ და სმენადაკეციებული პირის გათავისუფლება არ შეიძლება შეფასდეს დისკრიმინაციად. *Case C-795/19, Tartu Vangla.*

<sup>155</sup> მხედველობა, „ნამდვილი და განმსაზღვრელი პროფესიული საჭიროება“ შეიძლება იყოს ისეთი საქმიანობისთვის, როგორებიცაა: სატრანსპორტო საშუალების მართვა, ან, თუნდაც, ნაფიცი მსაჯულის მოვალეობის შესრულება, როცა ეს მოიცავს ვიზუალური მტკიცებულებების გამოკვლევას, რაც პირისთვის შეუძლებელია სამედიცინო-ტექნიკური აღჭურვილობითაც კი. იხ. *Case C-824/19, TC and UB.* გარდა ფიზიკური შესაძლებლობებისა, სასამართლო მსჯელობს ასაკზე, როგორც (არაპირდაპირი) დისკრიმინაციის გამართლებაზე ისეთი პოზიციისთვის, როგორცაა პილოტი (იხ. *Case C-396/18, Gennaro Cafaro*) ან პოლიციის ოფიცერი (*Case C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo*), რომელთა საქმიანობა მოითხოვს შესაბამის ფიზიკურ მზაობას, რაც მჭიდროდაა დაკავშირებული ასაკთან.

<sup>156</sup> მაგ., რელიგიის ან რწმენის ნიშნით დისკრიმინაციასთან მიმართებით სპეციალურ გამოწვევის ადგენს „ჩარჩო დირექტივა“. „ჩარჩო დირექტივის“ მე-4 II მუხლის თანახმად, ეკლესიასა და სხვა საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციებში რელიგიაზე ან რწმენაზე დაფუძნებული განსხვავებული მოპყრობა არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, როცა ამ საქმიანობის ბუნების ან მისი შესრულების პირობების გამო, პირის რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ნამდვილ, ლეგიტიმურ და გამართლებულ პროფესიულ საჭიროებას ორგანიზაციის ეთოსის გათვალისწინებით. დირექტივით აღიარებულია რელიგიურ ან რწმენასთან დაკავშირებულ ეთოსზე დაფუძნებული ეკლესიებისა და სხვა საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციების უფლება, მათთან მომუშავე ინდივიდისგან მოითხოვონ ორგანიზაციის ეთოსთან მიმართებით კეთილსინდისიერებისა და ლოიალურობის პრინციპის დაცვა. იქვე, 119-120, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson, 395.*

არსის, სპეციფიკის ან მისი შესრულების პირობების“ შეფასებისას. ბუნებრივია, თითოეული შემთხვევა ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს. განმსაზღვრელია კონკრეტულ ნიშანთან დამსაქმებლის საქმიანობის შინაარსისა და მიზნის მიმართება. ამასთან, გამონაკლისი ფართოდ არ უნდა განიმარტოს და კონკრეტულ ნიშანთან დაკავშირებული დაშვებული ზმა არ უნდა განზოგადდეს.

### 3.2 დამსაქმებლის ბიზნესინტერესი

ევროპული კავშირის სამართალში დამკვიდრებული „პროფესიული საჭიროების“ პრინციპი უარყოფს დამსაქმებლის ბიზნესსაჭიროების – ინტერესის გათვალისწინებას.<sup>157</sup> ერთმანეთისგან უნდა გაიმიჯნოს დამსაქმებლის საქმიანობა და მისი შინაარსი და დამსაქმებლის კომერციული ბიზნესინტერესი და, ამრიგად, „სამუშაოს არსის, სპეციფიკის ან მისი შესრულების პირობების“ დადგენისას არ უნდა მოხდეს დამსაქმებლის ბიზნესსაჭიროების გათვალისწინება. მე-6 მუხლიც ამავე კონტექსტში უნდა განიმარტოს.<sup>158</sup>

### 3.3 მომხმარებლის, კლიენტის, თანამშრომლის ინტერესი

„სამუშაოს არსის, სპეციფიკის ან სამუშაოს შესრულების პირობის“ შესახებ მსჯელობისას არ არის გასათვალისწინებელი ისეთი სუბიექტური ფაქტორი, როგორცაა, მაგ., კლიენტის ან მომხმარებლის, დისკრიმინაციის ადრესატის კოლეგა თანამშრომლის ინტერესი, სურვილი თუ უპირატესობა. ერთ-ერთ პრეცედენტულ საქმეზე, CJEU-ის განმარტებით, „პროფესიული საჭიროების“ პრინციპი არ ფარავს ისეთ სუბიექტურ შეხედულებებს, როგორცაა დამსაქმებლის განზრახვა, გაითვალისწინოს მომხმარებლის კონკრეტული სურვილი. სასამართლოს შეხედულებით, დამსაქმებლის ნება, გაითვალისწინოს მომხმარებლის სურვილი, რომ მომსახურე დასაქმებულმა არ ატაროს ისლამური თავშალი, არ წარმოადგენს ნამდვილ და განმსაზღვრელ პროფესიულ საჭიროებას.<sup>159</sup> შედარებისათვის, სამუშაო ადგილზე ისლამური თავშლის ტარების აკრძალვა არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კონტექსტში შეიძლება იყოს ობიექტურად გამართლებული პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნეიტრალიტეტის შესახებ დამსაქმებლის პოლიტიკით – კანონიერი მიზნით.<sup>160</sup> დაზუსტებისათვის, ზოგადად

<sup>157</sup> დეტალურად იხ. იქვე, 125-128.

<sup>158</sup> დეტალურად იხ. იქვე.

<sup>159</sup> Case 188/15, Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDDH) v. Micropole SA, ECLI:EU:C:2017:204.

<sup>160</sup> იხ. ქვემოთ, მსჯელობა კანონიერი მიზნის შესახებ და 37-ე სკოლიოში მითითებული საქმე. პროფესიულ საჭიროებას, როგორც დისკრიმინაციისგან „გამონაკლისსა“ და არაპირდაპირი

არაპირდაპირი დისკრიმინაციის გამართლების კონტექსტში, CJEU-ს დიდი პალატის უახლესი გადაწყვეტილებაა, რომ მომხმარებლებთან კონტაქტის დროს სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური აღმნიშვნელის ხილულად ტარების აკრძალვის ლეგიტიმური მიზანი შეიძლება იყოს დამსაქმებლის სურვილი, მომხმარებლებთან მიმართებით მისდევდეს ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკას.<sup>161</sup>

დიდია რისკი, რომ მომხმარებლის, კლიენტის ინტერესმა ჩამოაყალიბოს სრულიად არაკეთილსინდისიერი პრეფერენციები ამა თუ იმ ნიშნის მქონე ადამიანის მიერ სამუშაოს შესრულების შესახებ. ეს კი აყალიბებს დამსაქმებლის პრეტენზიას კომერციულად უპირატესი წესრიგის დადგენის შესახებ.<sup>162</sup> დაზუსტებისათვის, „პროფესიული საჭიროების“ პრინციპის ფარგლებში „კეთილსინდისიერებისა“ და „გონივრულად აუცილებლობის“ სტანდარტი თავისთავად მოიცავს მომხმარებლის ინტერესის გათვალისწინებას სამუშაოს შემსრულებლის ნიშანთან მიმართებით. მიზანია, ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს საზოგადოების აბსოლუტური უმრავლესობის ინფორმირებული და სადად მოაზროვნე ნაწილის გულწრფელი უპირატესობები და უმცირესობაში მყოფი შეუწყნარებელი ჯგუფის მძლავრად არარაციონალური ან შეურაცხმყოფელი პრეფერენციები. ეს ერთგვარი გაბატონებული სუბიექტური უპირატესობების შესახებ ობიექტური სტანდარტის შემუშავების მცდელობაა. საზოგადოებაში დამკვიდრებული გონივრული შეხედულებიდან გამომდინარე, ხშირად სამუშაოს მიმღების – მომხმარებლის კეთილსინდისიერი ინტერესი თუ მოლოდინი შესაძლოა,

---

დისკრიმინაციის „გამართლება“ შორის არსებული განსხვავების შესახებ იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 103-143.

<sup>161</sup> დეტალურად იხ. ქვემოთ, მსჯელობა კანონიერი მიზნის შესახებ.

<sup>162</sup> აშშ-ში სასამართლომ დისკრიმინაციულად მიიჩნია დამსაქმებლის მიდგომა, ბორტგამცილებლის პოზიციაზე დაესაქმებინა მხოლოდ ქალები იმ მოძველებული სტერეოტიპული არგუმენტით, რომ მომხმარებლისთვის უფრო სასურველი და სასიამოვნოა ქალი ბორტგამცილებელი. დამსაქმებლის მტკიცებით, ეს პოლიტიკა ეფუძნებოდა მომხმარებელთა ინტერესის პრაგმატულ ანალიზს, რომლის მიხედვითაც, ქალი ბორტგამცილებლის სამუშაოს შესრულების მაჩვენებელი უფრო მაღალი იყო, ვიდრე მამაკაცის. ავიაკომპანიის საქმიანობის არსია მგზავრთა ტრანსპორტირება. სასამართლომ კი მართებულად შენიშნა, რომ ბორტგამცილებლის სქესი არ უკავშირდება ავიაკომპანიის საქმიანობას, უზრუნველყოს მგზავრთა უსაფრთხო ტრანსპორტირება. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 129, შემდგომი მითითებით: *Schmidt F.*, *Discrimination Because of Sex, Discrimination in Employment*, *Schmidt F., Blanpain R.*, (Ed.), *Almqvist & Wiksell International*, Stockholm, 1978, 164; *Epstein*, *Forbidden Grounds*, 301. შედარებისათვის, ავიაუსაფრთხოების მიზნების მიხედვით, მაგ., ასაკი და მისგან გამომდინარე ფიზიკური შესაძლებლობები, CJEU-ს თვალსაზრისით, არის პილოტის პროფესიული საჭიროება. სასამართლოს თანახმად, ავიაკომპანიის პილოტისთვის არსებითია გარკვეული ფიზიკური შესაძლებლობა, რომელიც იკლებს ასაკის მატებასთან ერთად. იქვე, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 392.

აყალიბებდეს გონივრულ ზმას დასაქმებულის ნიშანსა და სამუშაოს არსს, სპეციფიკას ან შესრულების პირობებს შორის.<sup>163</sup>

ჰიპოთეზურად ძნელად წარმოსადგენია შემთხვევა, როცა სამუშაოს არსი, სპეციფიკა ან შესრულების პირობა უკავშირდება სურვილს ინდივიდის ნიშანთან მიმართებით. მაგ., თანამშრომელთა პროტესტი, რომ არ იმუშაონ აივ სტატუსის მქონე პირთან და აღნიშნულით ნაკარნახევი დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ვერ დაკვალიფიცირდება გამონაკლისად, დისკრიმინაციის აკრძალვის წესიდან.<sup>164</sup> მოცემულ შემთხვევაში, განმსაზღვრელია დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობის თავსებადობა სამუშაოს შინაარსსა და არა კოლეგა დასაქმებულებთან. CEACR-ის განმარტებით, დისკრიმინაციის უხეში შემთხვევაა, როდესაც სამუშაო ადგილზე კოლეგების მხრიდან აღინიშნება აივ სტატუსის მქონე პირის იგნორირება, მისთვის დაბრკოლების შექმნა, რაც განპირობებულია დაავადების გავრცელების შიშით ან ვარაუდით. არსებობს სამუშაოები, პროფესიები, რომლებიც შესაძლოა, მოითხოვდეს პირის აივ სტატუსის გათვალისწინებას, მაგ.: ექთანი, ექიმი ან სტომატოლოგი. ასეთ დროს პოზიციისთვის განსაზღვრული მოთხოვნების და გარემოებების გათვალისწინებით, აივ ინფექცია შესაძლებელია, მიჩნეულია, ჩაითვალოს სამუშაოსთვის შეუსაბამოდ.<sup>165</sup>

#### 4. კანონიერი მიზანი

განსხვავება გამონაკლისად ჩაითვლება იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა კანონიერი მიზანი. კანონიერ მიზანში, მაგ., იგულისხმება საჯარო წესრიგის დაცვა, რაშიც უპირატესად მიიჩნევა კანონმდებლობის მოთხოვნების შესრულება. საჯარო წესრიგის დაცვის ლეგიტიმური მიზანია, მაგ., დაავადების გავრცელების რისკის თავიდან აცილება. დამსაქმებელს გარკვეული საჯარო ინტერესის დაცვის ვალდებულება ეკისრება კონკრეტულ სპეციფიკურ სექტორებში, მაგ., კვების მრეწველობაში. საჯარო ინტერესი შეიძლება უკავშირდებოდეს სპეციალური განათლების ან განსაზღვრული კვალიფიკაციის მოთხოვნას.

<sup>163</sup> იქვე, 130.

<sup>164</sup> იქვე, 131.

<sup>165</sup> CEACR-ის განმარტებით, ექთანი, ექიმი ან სტომატოლოგი, რომლის სპეციალიზაცია (როგორცაა ქირურგია ან ინიექციის ადმინისტრირება) მოიცავს იმგვარი კონტაქტის რისკს, რა დროსაც შესაძლოა მოხდეს ვირუსის გადასვლა. ასეთ დროს აივ ინფექცია მიჩნეულ უნდა იქნეს სამუშაოსთვის შეუსაბამოდ. აღნიშნულ შემთხვევებში, მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. რეალურად, არსებობს სამუშაო ადგილზე აივ ინფექციის კონტაქტით გავრცელების მხოლოდ მცირე რისკი. გამონაკლისია ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული დასაქმებულები ან ისეთი შემთხვევა, როდესაც კონტაქტი ზრდის სხეულბრივი სითხეების გადადების რისკს. რეკომენდებულია, რომ ამ შემთხვევებში დასაქმებულებმა სამუშაოს შესრულებისას მიიღონ პრევენციული ზომები. Special Survey on Equality in Employment and Occupation in respect of Convention No. 111, International Labour Conference, 83rd Session, 1996, 264.

ეს განსაკუთრებით ეხება ისეთ საქმიანობას, როცა სამუშაოს არაადეკვატურად შესრულებამ შესაძლოა, გამოიწვიოს უბედური შემთხვევა ან მსგავსი ტიპის საფრთხეები.<sup>166</sup> საჯარო წესრიგში მოიაზრება მესამე პირის ან უშუალოდ დასაქმებულის ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვა.<sup>167</sup>

ლეგიტიმური მიზანია დამსაქმებლის საქმიანობის მიზნების მიღწევა და ამ მიზნის ფარგლებში, ზოგადად, საქმიანობის ნორმალური წარმართვა. საქმიანობის მიზანი ასევე შეიძლება შეფასდეს საჯარო წესრიგის პრინციპის ფარგლებში. მაგ., სახანძრო სამსახურში მუშაობის დაწყებისთვის განსაზღვრული მინიმუმ 30 წლის ასაკის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, CJEU-მა განმარტა, რომ სახანძრო სამსახურის ოპერაციული შესაძლებლობისა და სათანადო ფუნქციონირების უზრუნველყოფა შეზღუდვის ლეგიტიმური მიზანია.<sup>168</sup> ან კიდევ ასაკობრივი ნიშნით განსხვავებულ მოპყრობას შესაძლოა, ჰქონდეს ლეგიტიმური მიზანი ისეთი პოზიციის შემთხვევაში, როგორცაა პილოტი ან პოლიციის ოფიცერი, რომელთა საქმიანობა მოითხოვს შესაბამის ფიზიკურ მზაობას, რაც მჭიდროდაა დაკავშირებული ასაკთან.<sup>169</sup>

შეზღუდვის კანონიერი მიზანი შეიძლება იყოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ან, ზოგადად, აღიარებული გარკვეული გონივრული და ობიექტური პრინციპების, წესის, შრომითი პოლიტიკის დაცვა.

დამსაქმებლის ლეგიტიმური მიზანია თავისუფალი მეწარმეობის შესახებ კონსტიტუციური გარანტიის ფარგლებში პოლიტიკური, რელიგიური ნეიტრალიტეტის დაცვა.<sup>170</sup> CJEU-ის განმარტებით, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კონტექსტში, სამუშაო ადგილზე ისლამური თავშლის ტარების აკრძალვა (რომელიც, თავის მხრივ, გამომდინარეობს კერძო კომპანიის შინაგანაწესით განსაზღვრულ სამუშაო ადგილზე პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური სიმბოლოების შესამჩნევად ტარების აკრძალვიდან) შეიძლება იყოს ობიექტურად გამართლებული კანონიერი მიზნით, რომელიც დამსაქმებელს აქვს მომხმარებელთან ურთიერთობაში. მიზანში იგულისხმება პოლიტიკური,

<sup>166</sup> შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლებში შრომითი დისკრიმინაციის დაცვას, 2020, 132, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 411, *Hervey*, 201.

<sup>167</sup> უსაფრთხოების მიზნებისათვის სამუშაო შესაძლოა, გულისხმობდეს სპეციალური დამცავი აღჭურვილობის ან მოწყობილობის გამოყენებას. ეს მიზანი ამართლებს არაპირდაპირ დისკრიმინაციას იმ რელიგიური მრწამსის მქონე ადამიანების მიმართ, რომელთა ჩაცმულობის წესიდან გამომდინარე, შეუძლებელია ზემოაღნიშნული მოთხოვნის შესრულება. იქვე, შემდგომი მითითებით: *Ray, Rojot*, 4. კანონიერი მიზნის ფარგლებში განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება გამართლდეს, თუ სამუშაო ადგილი საფრთხეს უქმნის ფეხმძიმე ქალს ან ნაყოფის ჯანმრთელობას.

<sup>168</sup> იქვე, 133, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 392.

<sup>169</sup> იხ. Case C-396/18, *Gennaro Cafaro*; Case C-258/15, *Gorka Salaberria Sorondo*.

<sup>170</sup> შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლებში შრომითი დისკრიმინაციის დაცვას, 2020, 133, შემდგომი მითითებით: *Seifert*, *Religious Expression in the Workplace: the Case of the Federal Republic of Germany*, 16-17.

ფილოსოფიური ან რელიგიური ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკა. პრეცედენტულ *აჩბიტას* საქმეზე<sup>171</sup> სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის სურვილი, შეინარჩუნოს ნეიტრალიტეტი მომხმარებელთან ურთიერთობაში, ლეგიტიმურია, რამდენადაც დასაქმებულს კონტაქტი აქვს მომხმარებელთან. ნეიტრალიტეტის შესახებ განზრახვა გამომდინარეობს ბიზნესსაქმიანობის წარმართვის თავისუფლების პრინციპიდან.<sup>172</sup>

სხვა საქმის<sup>173</sup> ფარგლებში, რომელიც ეხება მასწავლებლისათვის (რომელსაც კონტაქტი აქვს ბავშვებთან) ისლამური თავშლის ტარების აკრძალვის საკითხს, CJEU-ის დიდმა პალატამ დააზუსტა, რომ სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური სიმბოლოების ხილულად ტარების აკრძალვიდან გამომდინარე რელიგიის ან რწმენის ნიშნით არაპირდაპირი განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება გამართლდეს დამსაქმებლის სურვილით, მომხმარებლებთან მიმართებით განახორციელოს პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკა, შემდეგი პირობების დაცვით:

---

<sup>171</sup> Case 157/15, Achbita.

<sup>172</sup> CJEU-ის განმარტებით, დამსაქმებლის სურვილი, დაფიქსიროს როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორის მომხმარებლებთან პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკა, შეიძლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს. დამსაქმებლის სურვილი, მომხმარებელთან მიმართებით ჰქონდეს ნეიტრალიტეტის იმიჯი, უკავშირდება ევროპული კავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიის მე-16 მუხლით განსაზღვრულ ბიზნესსაქმიანობის წარმართვის თავისუფლებას და იგი პრინციპის დონეზე ლეგიტიმურია, კონკრეტულად იმ დასაქმებულებთან მიმართებით, რომლებსაც მომხმარებლებთან კონტაქტი მოეთხოვებათ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 134, შემდგომი მითითებით Case 157/15, Achbita; Joined Cases C-804/18 and C-341/19, IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ. ECLI:EU:C:2021:594.

<sup>173</sup> იხ. CJEU-ის დიდი პალატის გადაწყვეტილება ორ გაერთიანებულ საქმეზე: Case 804/18, WABE; Case 341/19, Müller. C-804/18 საქმე ეხება გერმანიაში რეგისტრირებულ ასოციაციას, რომელიც ოპერირებს უწევს დიდი რაოდენობის ბავშვთა მოვლის ცენტრებს. დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეაჩერა დასაქმებულთან, რომელმაც უარი განაცხადა, დაემორჩილოს ბავშვებთან ან მათ მშობლებთან კონტაქტის დროს სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური სიმბოლოების ხილულად ტარების აკრძალვას. ნეიტრალიტეტის შესახებ დაწესებული ვალდებულება არ ვრცელდება ოფისში მომუშავე დასაქმებულებზე (სასწავლო პროცესში ჩართული დასაქმებულების გარდა), რამდენადაც მათ არ აქვთ კონტაქტი ბავშვებთან ან მშობლებთან. საქმესთან დაკავშირებით CJEU-ის მიმართ დასმული ძირითადი შეკითხვა გულისხმობდა, გამართლებულია თუ არა რელიგიური ნიშნით არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, დამსაქმებლის სუბიექტური სურვილით დაწესებული პოლიტიკური, იდეოლოგიური და რელიგიური ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკა, თუნდაც მაშინ, როცა დამსაქმებელი ამ ფორმით იღვწის, დააკმაყოფილოს მომხმარებლების სუბიექტური სურვილები. Case C-341/19 – საქმე ეხება გერმანიაში მოქმედი ავთიაქების ქსელის მიერ დასაქმებულის მიმართ გაცემულ მითითებას, რომ დასაქმებულმა თავი შეიკავოს სამუშაო ადგილზე თვალსაჩინო, დიდი ზომის პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური სიმბოლოების ტარებისგან. ამ საქმეში გამოიკვეთა შეზღუდვის მიზანი – საწარმოში სოციალური კონფლიქტის თავიდან აცილება, იმის გათვალისწინებით, რომ წარსულში გამოვლინდა პოლიტიკური, ფილოსოფიური თუ რელიგიური რწმენიდან გამომდინარე დაძაბულობა.



პირველ რიგში, ეს პოლიტიკა დამსაქმებლის „ჭეშმარიტი საჭიროებით“ უნდა იყოს განპირობებული, რომლის დემონსტრირებაც დამსაქმებლის ვალდებულებაა.<sup>174</sup> ობიექტური გამართლების და, შესაბამისად, „ჭეშმარიტი საჭიროების“ დასადგენად, შეიძლება მომხმარებელთა უფლებებისა და ლეგიტიმური სურვილების გათვალისწინება. ასეთი შემთხვევაა, მაგ., მშობლების უფლება, უზრუნველყონ შვილების განათლება და სწავლება მათი რელიგიური, ფილოსოფიური და სწავლების რწმენის შესაბამისად ან მათი სურვილი, რომ შვილების ზედამხედველობა განახორციელონ იმ პირებმა, რომლებიც ბავშვებთან კონტაქტისას არ ახდენენ რელიგიისა თუ რწმენის მანიფესტირებას<sup>175</sup>. „ჭეშმარიტი საჭიროების“ დადგენისას, მომხმარებლების ლეგიტიმური სურვილების გარდა, მათ შორის, გასათვალისწინებელია ის უარყოფითი შედეგები, რომლებიც შეიძლება დადგეს დამსაქმებლისთვის ასეთი პოლიტიკის არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის საქმიანობის და სამუშაოს შესრულების კონტექსტის გათვალისწინებით. მაგ., იმავე გაერთიანებული საქმის ფარგლებში (აფთიაქების ქსელის მიერ დასაქმებულისთვის დაწესებული თვალსაჩინო, დიდი ზომის პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური სიმბოლოების ტარების აკრძალვის საქმის ნაწილში) გამოიკვეთა შეზღუდვის მიზანი – საწარმოში სოციალური კონფლიქტის თავიდან აცილება. აღნიშნულზე CJEU-მა განმარტა, რომ სოციალური კონფლიქტის პრევენცია და მომხმარებლებთან მიმართებით დასაქმების ნეიტრალური იმიჯის წარმოჩენა შესაძლოა, თანხვედრაში იყოს დამსაქმებლის რეალურ საჭიროებასთან. CJEU-ის მიერ დადგენილი კიდევ ერთი პირობა ასევე გულისხმობს, რომ აღნიშნული აკრძალვის გამოყენება შეზღუდული უნდა იყოს მკაცრად საჭიროებით, იმ უარყოფითი შედეგების ფაქტობრივი მასშტაბისა და სიმძიმის გათვალისწინებით, რომელთა პრევენციასაც დამსაქმებლის ეს აკრძალვა ისახავს მიზნად.<sup>176</sup>

დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შეზღუდვა შესაძლოა გულისხმობდეს სამუშაო დროის ფარგლებში ჩაცმულობის ან ქცევის წესს, რომელიც, თავის მხრივ, შესაძლოა, უკავშირდებოდეს დისკრიმინაციის ნიშანს.<sup>177</sup> განმსაზღვრელია ამ მოთხოვნის მიზანი – მაგ., დასაქმებულს

---

<sup>174</sup> CJEU აზუსტებს, რომ მხოლოდ დამსაქმებლის სურვილი, განახორციელოს ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკა, როგორც ლეგიტიმური მიზანი, არ არის საკმარისი რელიგიის ან რწმენის ნიშნით არაპირდაპირი განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურად გამართლებისათვის. იხ. იქვე.

<sup>175</sup> CJEU-ის თანახმად, აღნიშნულის მიზანია, მათ შორის, რელიგიის, რწმენის თვალსაზრისით ბავშვის თავისუფალი და პერსონალური განვითარების გარანტირება. იხ. იქვე.

<sup>176</sup> Case 804/18, WABE; Case 341/19, Müller. C-804/18.

<sup>177</sup> მაგ., დამსაქმებლის მოთხოვნა კონსერვატიული ჩაცმულობის, უნიფორმის (მათ შორის, ქუდის) ტარების ან მაიდენტიფიცირებელი ბეჯების გამოყენების შესახებ, დამატებით იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 121, შემდგომი მითითებით: *Lied M., Challenges to Employee Dress and Grooming Policies*,

კომუნიკაცია უწევს დამსაქმებლის კლიენტებთან, მომხმარებლებთან. ჩაცმულობის წესის დადგენით აღიარებულია, რომ დამსაქმებლის კანონიერი მიზანია, შეიქმნას, მაგ., კორპორაციული იმიჯი ან განსაზღვროს კლიენტებთან ურთიერთობისას ჩაცმულობის სტანდარტი.<sup>178</sup> ქცევის წესით განსაზღვრულ კანონიერ მიზანთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ, მაგ., დისკრიმინაციულად არ უნდა ჩაითვალოს ალკოჰოლის ან ნარკოტიკებისადმი დამოკიდებულების აკრძალვა მძღოლის პოზიციაზე ან სამუშაოზე, რომელიც გულისხმობს საფრთხის შემცველ მოწყობილობასთან კონტაქტს<sup>179</sup>, ან, მაგ., სათამაშო ბიზნესისადმი დამოკიდებულება სამუშაოს შემთხვევაში, რომელიც მოიცავს ნაღდ ფულთან წვდომას, ან პოზიციაზე, რომელიც ემყარება ნდობას ფინანსურ საკითხებთან მიმართებით.<sup>180</sup>

დამსაქმებლის მიერ ხარჯის ეკონომიით განპირობებული განსხვავებული მოპყრობა არ უნდა ჩაითვალოს ამა თუ იმ შეზღუდვის კანონიერ მიზნად. გამონაკლისის ფარგლებში არ უნდა მოექცეს განსხვავებული მოპყრობა, რომელიც დისკრიმინაციულია ინდივიდისთვის, თუმცა ეკონომიკურად რაციონალურია დამსაქმებლისთვის.<sup>181</sup>

## 5. კანონიერი მიზნის მიღწევის ერთადერთი და აუცილებელი საშუალება

მე-6 მუხლის ფარგლებში სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან შესრულების პირობებიდან გამომდინარე, დაშვებული გამონაკლისი უნდა იყოს კანონიერი მიზნის მიღწევის ერთადერთი და აუცილებელი საშუალება. დირექტივებში მოცემული „პროფესიული საჭიროების“ ცნების ფარგლებში საუბარია საჭიროების პროპორციულობაზე. (არაპირდაპირი) დისკრიმინაცია შეიძლება იყოს ობიექტურად გამართლებული ლეგიტიმური მიზნით, თუმცა ამ მიზნის მიღწევის საშუალება უნდა იყოს სათანადო და პროპორციული. უფრო ზუსტად, მიზნის მიღწევის ერთადერთი, თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება გულისხმობს გამოყენებული შეზღუდვის პროპორციულობას.<sup>182</sup>

---

Employment Law, The Comparative Law Yearbook of International Business, *Campbell D.* (Ed.), *Alibekova A.*, (Volume ed.), 2007, 490-491; *Ray J., Rojot J.*, Worker Privacy in France, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Fall, 1995, 3.

<sup>178</sup> იხ. იქვე.

<sup>179</sup> იქვე, 121-123, შემდგომი მითითებით: *Ray, Rojot*, 4.

<sup>180</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: *Giugni*, 224.

<sup>181</sup> იქვე, 134.

<sup>182</sup> იქვე, 135, შემდგომი მითითებით: *Bamforth N.*, Prohibited Grounds of Discrimination under EU Law and the European Convention on Human Rights: Problems of Contrast and Overlap, *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, *Barnard C.*, (Ed.), Vol. 9, 2006-2007, 11.

CJEU-ის თანახმად, დისკრიმინაციული ზომა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გამართლდეს, როცა იგი შეესაბამება არსებულ რეალურ საჭიროებას, პროპორციულია მიზნის მისაღწევად და აუცილებელია შედეგისთვის.<sup>183</sup> მაგ. აჩბიტას საქმეზე CJEU-მა განმარტა, რომ, რამდენადაც აღნიშნული წესრიგი ეხება მხოლოდ იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც კომუნიკაცია აქვთ მომხმარებელთან, აკრძალვა უნდა ჩაითვალოს აუცილებელ საშუალებად დასახული მიზნის მიღწევისთვის. სასამართლოს შეხედულებით, პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური სიმბოლოების შესამჩნევად ტარების აკრძალვა სათანადო მექანიზმია ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკის მიზნის მისაღწევად.<sup>184</sup> მასწავლებლისათვის ისლამური თავშლის ტარების აკრძალვის საქმეზე არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ობიექტური მიზნით გამართლებისათვის CJEU-ის დიდი პალატის მიერ დადგენილი კიდევ ერთი პირობაა, რომ ნეიტრალიტეტის შესახებ დამსაქმებლის პოლიტიკა უნდა განხორციელდეს თანმიმდევრული და სისტემური გზით. აქ იგულისხმება განსხვავებული მოპყრობის თანაზომიერების საკითხი. დიდი პალატის განმარტებით, სამუშაო ადგილზე თვალსაჩინო, დიდი ზომის პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური ნიშნების ტარების აკრძალვა უნდა შემოწმდეს, რამდენად პროპორციულია დასახული მიზნის მისაღწევად. ამასთან, აღნიშნული აკრძალვის შემთხვევაში, ნეიტრალიტეტის შესახებ პოლიტიკის მიზანმა შეიძლება არაპირდაპირი განსხვავებული მოპყრობა გაამართლოს, თუ ასეთი აკრძალვა ფარავს პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური რწმენის ყველა ხილული გამოხატვის ფორმას.<sup>185</sup>

პროპორციულობის პრინციპი მოითხოვს, რომ უფლების ხელყოფა დარჩეს იმ ფარგლებში, რაც სათანადო და აუცილებელია მიზნის მისაღწევად. ამ პრინციპიდან გამომდინარე, აუცილებელია, დადგინდეს, გაცხადებული კანონიერი მიზნისთვის საფრთხის შექმნის გარეშე მიიღწევა თუ არა კანონიერი მიზნის შედეგი. მოსამართლემ უნდა შეაფასოს დამსაქმებლის მიზნის კანონიერება – ნამდვილობა და, ასევე, თუ შეუძლია დამსაქმებელს ამ მიზნის მიღწევა სხვა არადისკრიმინაციული ან ნაკლებად დისკრიმინაციული საშუალებით<sup>186</sup>.<sup>187</sup>

<sup>183</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: *Davies*, 136.

<sup>184</sup> Case 157/15, *Achbita*.

<sup>185</sup> CJEU-ის დიდი პალატის განმარტებით, აკრძალვა, რომელიც შეზღუდულია თვალსაჩინო, დიდი ზომის პოლიტიკური, ფილოსოფიური ან რელიგიური სიმბოლოების ტარებით რელიგიური ან რწმენის ნიშნით, პირდაპირ დისკრიმინაციად კვალიფიცირდება, რომელიც არ არცერთ შემთხვევაში შეიძლება გამართლდეს. იხ. Case 804/18, *WABE*; Case 341/19, *Müller*.

<sup>186</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 135-136, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 383, 390. *Hervey*, 216. *Davies*, 137.

<sup>187</sup> მაგ., როგორც ზემოთ აღინიშნა, CJEU-ს განმარტებით, სასჯელადსრულების დაწესებულების თანამშრომლისთვის სმენა არის „პროფესიული საჭიროება“, თუმცა, თუკი დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს სმენის აპარატი და სრულად აღიდგინოს სმენა, განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციად დაკვალიფიცირდება Case C-795/19, *Tartu Vangla*.

მე-6 მუხლი დამსაქმებლის მოთხოვნის გამომრიცხავი შედაგება – შესაგებელია. სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი ადასტურებს, რომ დამსაქმებლები ერიდებიან, შესაგებლით ამტკიცონ განსხვავებული მოპყრობის გამართლება. ძირითადად, მათი პოზიცია შემოიფარგლება მტკიცებით, რომ დისკრიმინაციას საერთოდ არ ყოფილა. შესაბამისად, სასამართლო, როგორც წესი, არ მსჯელობს შრომითი დისკრიმინაციის სამართლის ისეთ მნიშვნელოვან კომპონენტზე, როგორცაა გამონაკლისი დისკრიმინაციის აკრძალვის წესიდან. არსებობს რამდენიმე შემთხვევა, როცა სასამართლო შრომითი დისკრიმინაციის დავისას ზოგადად შეეხო სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნის ნორმას.<sup>188</sup> სასამართლო ერთმანეთისგან მიჯნავს დისკრიმინაციას და ობიექტური გარემოებებით განპირობებულ დიფერენციაციას და აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციას მხოლოდ მაშინ არის, თუ დისკრიმინაციის მიზეზი აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს. გადაწყვეტილებებში არ იკვეთება კონკრეტული და შინაარსობრივი მსჯელობა ნიშანზე და სამუშაოსა თუ საქმიანობაზე, როცა განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან. გადაწყვეტილებებიდან არ ჩანს, ემსახურება თუ არა განსხვავებული მოპყრობა კანონიერი მიზნის მიღწევას, რაში გამოიხატება ეს კანონიერი მიზანი და არის თუ არა გამოყენებული საშუალება მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მე-6 მუხლის დანიშნულება და სამართლებრივი ღირებულება არასათანადოდაა წარმოჩენილი ქართულ შრომის სამართალში.

დისკრიმინაციის ადრესატის მიერ წარდგენილი მოთხოვნის საპასუხოდ, სშკ-ის მე-6 მუხლზე დაყრდნობით წარმოდგენილი დამსაქმებლის შესაგებელი უნდა შეფასდეს მე-6 მუხლის სამივე კუმულაციურ ელემენტთან თანხვედრაში. პირველ ყოვლისა, შესაფასებელია (ზემოთ წარმოდგენილი კრიტერიუმების გათვალისწინებით), შეზღუდვა განპირობებულია თუ არა სამუშაოს არსით, სპეციფიკით ან შესრულების პირობებით. შემდეგი ეტაპია, აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაშვებულ განსხვავებას აქვს თუ არა კანონიერი მიზანი. დასადგენია, განსხვავების აუცილებლობა ემსახურება თუ არა ლეგიტიმურ მიზანს. დაბოლოს, არის თუ არა ამგვარი განსხვავების დაწესება ამ მიზნის მიღწევის ერთადერთი და აუცილებელი საშუალება, ანუ არსებობს თუ არა დადგენილი კანონიერი მიზნის მიღწევის სხვა საშუალება – ხერხი.

<sup>188</sup> იხ., მაგ., სუსგ, საქმე Nას-1189-2020, 4 თებერვალი, 2021; სუსგ, საქმე Nას-1009-2020, 24 დეკემბერი, 2020 წელი. ყოფილა შემთხვევები, როცა სასამართლო შეეხო ამ საკითხს და ყოველგვარი კონკრეტულის გარეშე განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია განსხვავებული მოპყრობა, თუმცა აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 30 მარტის განჩინება საქმეზე Nას-238-238-2018; 2017 წლის 24 ნოემბრის განჩინება საქმეზე Nას-1122-1042-2017.

## მუხლი 7. მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.

### 1. შესავალი

კანონმდებლობის მიზნის უზრუნველყოფა, რათა წარმატებით აღმოიფხვრას დისკრიმინაცია, მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია მტკიცების ტვირთის წესზე. დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავისას დამსაქმებელზე მტკიცების ტვირთის დაკისრების საკითხი შეფასებულია როგორც ადამიანის ფუნდამენტური უფლების ერთ-ერთი შემადგენელი ელემენტი.<sup>189</sup>

სამოქალაქო სამართალწარმოების ზოგადი წესია *actori incumbit probatio* – მოსარჩელეს ეკისრება მტკიცების ტვირთი. ზოგადად, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით განსხვავებული მიდგომებია.<sup>190</sup> კონკრეტულად შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავაზე სპეციალური წესი მოქმედებს, რადგან სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მოქმედი მტკიცების ტვირთის ზოგადი წესის ფარგლებში ლოგიკურად შეუძლებელია, მოსარჩელემ დაადასტუროს დისკრიმინაცია.<sup>191</sup>

<sup>189</sup> შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის 2020, 246, შემდგომი მითითებით: Bronstein, 128-131.

<sup>190</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ზოგადად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დავაზე მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. იხ., მაგ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 9 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-510-483-2015; 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1276-1216-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 23 მარტის განჩინება შრომით საქმეზე Nას-122-114-2015; 2015 წლის 16 აპრილის განჩინება საქმეზე Nას-922-884-2014. იხ., ასევე, *მესხიშვილი ქ., სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარი, რჩეული მუხლები, ჰაგენლოხი უ., ალავიძე ბ., ბაქაძური ნ., ბერგაშვილი დ., გასიტაშვილი ე., თოდუა მ., მესხიშვილი ქ., ქათამაძე პ., ძლიერიშვილი ზ.*, 2020, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის კომენტარი, 430.

<sup>191</sup> აღნიშნულის შესანიშნავი მაგალითია 2013 წლამდე მოქმედი სშკ-ის დუმილი მტკიცების ტვირთის საკითხის შესახებ და, შესაბამისად, საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა 2006-2014 წლებში. შრომითი დისკრიმინაციის მტკიცების ტვირთის შესახებ ეროვნული რეგულირების არარსებობის ფონზე, საქართველოში სასამართლო შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სარჩელის განხილვისას იყენებდა სამოქალაქო საპროცესო მტკიცებითი სამართლის ზოგად წესს, რომ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს. შესაბამისად, მითითებულ პერიოდში არ ფიქსირდება არცერთი სასამართლო გადაწყვეტილება, რომელშიც მოსარჩელე დაამტკიცებდა და მოსამართლე დაადასტურებდა დისკრიმინაციულ მოპერობას. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 247.

მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის დადასტურების შეუძლებლობა განპირობებულია რამდენიმე გარემოებით: მოსარჩელეს არ აქვს სათანადო წვდომა მტკიცებულებებზე, რომლებიც აუცილებელია დისკრიმინაციის დასადასტურებლად. სწორედ დამსაქმებელი ფლობს და აკონტროლებს აუცილებელ მტკიცებულებებს იმის დასადგენად, დაირღვა თუ არა დისკრიმინაციის აკრძალვის წესი. აღნიშნულს ქართული სასამართლო დამსაქმებლის „მტკიცებით უპირატესობას“ უწოდებს.<sup>192</sup> მოსარჩელისთვის უფრო მარტივია, შექმნას დისკრიმინაციული მოპყრობის გონივრული ვარაუდი და, მეორე მხრივ, მისთვის რთულია, იმსჯელოს, მაგ., იყო თუ არა გამართლებული დისკრიმინაციული მოპყრობა.<sup>193</sup>

2013 წლამდე მოქმედი შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა შრომითი დისკრიმინაციის დავისას მტკიცების ტვირთის რეგულირებას. სშკ-ში 2013 წელს გატარებული ცვლილებების შედეგად, განისაზღვრა მტკიცების ტვირთის განაწილების განსხვავებული წესი.<sup>194</sup> 2020 წლის ცვლილებების შემდგომ შრომითი დისკრიმინაციის დავისას გამოსაყენებელი მტკიცების ტვირთის სპეციალური წესი უკვე ვალკე ნორმაში – სშკ-ის მე-7 მუხლშია მოცემული.

## 2. ნორმის არსი და მოქმედების სფერო

სშკ-ის მე-7 მუხლში მოცემული მტკიცების ტვირთის სპეციალური წესი მიემართება ყველა ტიპის შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ სასამართლო დავას. ნორმა გამოიყენება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ასევე შრომითი თუ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე ნებისმიერი ფორმით გამოვლენილ შესაძლო

---

<sup>192</sup> იხ., მაგ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 9 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-510-483-2015; 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1276-1216-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე Nას-122-114-2015; 2015 წლის 16 აპრილის განჩინება საქმეზე Nას-922-884-2014. შეად. *მესხიშვილი ქ.*, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარი, რჩეული მუხლები, 2020, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის კომენტარი, 430.

<sup>193</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 247-248, შემდგომი მითითებით: *Hervey*, 180; *Bronstein*, 128-129.

<sup>194</sup> 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე მოქმედი სშკ-ის მე-40<sup>2</sup> III მუხლის თანახმად, თუ სარჩელი ეხება პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას და/ან შევიწროებას, ან, ზოგადად, დისკრიმინაციული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია დისკრიმინაციის აკრძალვით გათვალისწინებული მოთხოვნები. ნორმის სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, მტკიცების ტვირთის განსხვავებული წესი დადგენილი იყო მხოლოდ ორ შემთხვევაში: დისკრიმინაციული ნიშნით დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით პირის სხვაგვარად შევიწროება. იხ. იქვე, 248.

დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებულ სასამართლოში შეტანილი სარჩელის მიმართ.

შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სარჩელის ინიციატორი, ბუნებრივია, დისკრიმინაციის ადრესატი – დისკრიმინაციის შესაძლო მსხვერპლია.<sup>195</sup> მტკიცების ტვირთის განაწილების სამოქალაქო პროცესუალური ზოგადი სტანდარტის მიხედვით, მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმომობის საფუძველს.<sup>196</sup> სშკ-ის მე-7 მუხლი კი არეგულირებს მოპასუხეზე ანუ დამსაქმებელზე მტკიცების დაკისრების შემთხვევას. ნორმა პროცესუალური შინაარსისაა და მისი არსია, განსაზღვროს სასამართლოში სამართალწარმოებისას დამსაქმებელზე მტკიცების ტვირთის დაკისრების წინაპირობები.

მტკიცების ტვირთის შებრუნების წესი აღიარებულია ევროპული კავშირის სამივე დირექტივით<sup>197</sup> და საერთაშორისო შრომის სტანდარტებით<sup>198</sup>. ამდენად, სშკ შეესაბამება საერთაშორისო მიდგომას. ეს ინსტიტუტი შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლის მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რომელზეც დამოკიდებულია შრომითი დისკრიმინაციიდან გამომდინარე სამოქალაქო მოთხოვნათა რეალიზაცია.<sup>199</sup>

### 3. მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრების წინაპირობები

მე-7 მუხლით მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ მოსარჩელე (კანდიდატი ან დასაქმებული) „მითითებს“ იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია დისკრიმინაციის აკრძალვის წესი.

ნორმა ითვალისწინებს მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრების წინაპირობებს. პირველ რიგში მოაზრება ფაქტებზე – გარემოებებზე მითითების ვალდებულება. აღნიშნულს „მითითების ტვირთი“ ეწოდება.<sup>200</sup> იგი მოიცავს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტების/გარემოებების შესახებ მტკიცებულების წარდგენის

<sup>195</sup> შესაძლო შემთხვევაზე.

<sup>196</sup> *მესხიშვილი ქ.*, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარი, რჩეული მუხლები, 2020, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის კომენტარი, 422-423.

<sup>197</sup> იხ. „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მე-8 მუხლი, „ჩარჩო დირექტივის“ მე-10 მუხლი და „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ მე-19 მუხლი.

<sup>198</sup> იხ. მაგ. General Survey on the Fundamental Conventions, 192-ე, 855-ე, 884-ე პარაგრაფი.

<sup>199</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 253.

<sup>200</sup> იხ. *თოდრია თ.*, დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 163-164.

ვალდებულებას. შემდეგი წინაპირობაა, მოსარჩელის მიერ წარდგენილი ფაქტები და მტკიცებულებები მოსამართლისთვის ქმნიდეს გონივრულ ვარაუდს, რომ განხორციელდა დისკრიმინაციული ქმედება. აღნიშნულს *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია ეწოდება.<sup>201</sup> დათქმა არ გულისხმობს დასაქმებულის ეჭვს – ვარაუდს, რომ შესაძლოა, იყოს დისკრიმინაცია. საუბარია ფაქტებზე, რომლებიც მოსამართლისთვის იძლევა დისკრიმინაციული ქმედების გონივრული ვარაუდის საფუძველს.<sup>202</sup>

სშკ-ის მე-7 მუხლი მხოლოდ ფაქტებზე/გარემოებებზე მითითების ვალდებულებას ითვალისწინებს. შედარებისათვის, დისკრიმინაციულ დავაზე სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთის მარეგულირებელი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>3</sup>-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელემ სასამართლოს უნდა წარუდგინოს „ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები“, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა. განსხვავებით, სშკ-ის მე-7 მუხლისგან, საპროცესო კოდექსის 363<sup>3</sup>-ე მუხლი არა მხოლოდ ფაქტების/გარემოებების, ასევე შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულებას აწესებს. ამდენად, განსხვავებული მოპყრობის ფაქტები და გარემოებები მტკიცებულებით უნდა დადასტურდეს.<sup>203</sup> აღნიშნულ მიდგომას ადასტურებს საქართველოს სასამართლოს უახლესი პრაქტიკაც.<sup>204</sup> სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა უნდა დაუსახელოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან *ex officio*, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძველით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელია.<sup>205</sup>

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 I მუხლის თანახმად, მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს

<sup>201</sup> შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 250, შემდგომი მითითებით: *Ellis, Watson*, 159-160.

<sup>202</sup> იქვე.

<sup>203</sup> შეად. *მესხიშვილი ქ.*, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარი, რჩეული მუხლები, 2020, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის კომენტარი, 431.

<sup>204</sup> შეად., მაგ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 26 იანვრის განჩინება საქმეზე *ნას-1493-1413-2017*; სუსგ, საქმეზე *ნას-1189-2020*, 4 თებერვალი, 2021; სუსგ, *ნას-1009-2020*, 24 დეკემბერი 2020.

<sup>205</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 30 მარტის განჩინება საქმეზე *ნას-238-238-2018*; 2017 წლის 24 ნოემბრის განჩინება საქმეზე *ნას-1122-1042-2017*.



საფუძვლად მათ მოთხოვნებს. აღნიშნულ მუხლზე მითითებით სასამართლო განმარტავს, რომ განსხვავებით მტკიცების ტვირთისაგან, რომელსაც მოსამართლე აქტიურად ხელმძღვანელობს და კარნახობს მხარეებს, თუ ვინ უნდა ამტკიცოს მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტი, იგი პასიურია ფაქტების მითითებისას. მოსამართლეს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავის გადასაწყვეტად სჭირდება „რელევანტური ფაქტები“,<sup>206</sup> რომელზეც მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს. აქ, პირველი რიგში, იგულისხმება დისკრიმინაციის ნიშანი. მოსარჩელე ვალდებულია, მიუთითოს დისკრიმინაციული მოპყრობის ნიშანზე, დაადასტუროს ნიშანთან მიკუთვნებულობა. სასამართლოს განმარტებით, მითითების ტვირთის ფარგლებში მოიაზრება იმის დადასტურება, თუ რა ნიშნით განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა.<sup>207</sup>

იმ მიზნით, რომ რეალიზდეს დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი, დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ როგორ გამოიხატა არათანაბარი მოპყრობა და ვისთან შედარებით.<sup>208</sup> ანუ „შედარების ობიექტზე“ მითითების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრება. სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესადარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. შესაბამისად, „შედარების ობიექტის“ განსაზღვრაც და მისი სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.<sup>209</sup> სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციული მიდგომის შესახებ მოსაზრება გამყარებული უნდა იყოს დასაბუთების მინიმალური სტანდარტით, რაც გულისხმობს მოსარჩელის მიერ, პირველ რიგში, მითითების ტვირთის დაძლევას – რა ნიშნით განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა; კომპარატორი, რომელთანაც მოსარჩელე იმყოფება არსებითად თანასწორ მდგომარეობაში; და რაში გამოიხატება განსხვავებული მოპყრობა.<sup>210</sup>

საკითხს, რამდენად არსებობს დისკრიმინაციაზე მიმითითებელი შესაძლო ფაქტები ან/და გარემოებები, წყვეტს სასამართლო. მოსამართლის მიერ ასეთის დადგენის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი უნდა შებრუნდეს და, შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ მას არ განუხორციელებია დისკრიმინაცია. სშკ-ის მე-7 მუხლით დანაწესი იმას გულისხმობს, რომ მოპასუხისათვის ცნობილი უნდა იყოს, რა დისკრიმინაციულ მოპყრობაში „სდებს ბრალს“ მას მოსარჩელე და, შესაბამისად, დამსაქმებელს „უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, ასეთ პრეტენზიას უპასუხოს, იკისროს მისი წილი მტკიცების ტვირთი“.<sup>211</sup>

<sup>206</sup> სუსგ, საქმე Nას-280-2020, 5 მარტი, 2021

<sup>207</sup> სუსგ, საქმე Nას-1356-2019, 20 მაისი, 2021.

<sup>208</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 30 მარტის განჩინება საქმეზე Nას-238-238-2018; 2017 წლის 24 ნოემბრის განჩინება საქმეზე Nას-1122-1042-2017.

<sup>209</sup> იქვე.

<sup>210</sup> სუსგ, საქმე Nას-1356-2019, 20 მაისი, 2021.

<sup>211</sup> შეად. სუსგ, საქმე Nას-1745-2019, 19 ივნისი, 2020; Nას-641-2020, 18 სექტემბერი, 2020.

#### 4. დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი

მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე მოსამართლისთვის შექმნის დისკრიმინაციული მოპყრობის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, უკვე დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს საპირისპირო – დისკრიმინაციის არარსებობა ან დისკრიმინაციის გამართლება.

სასამართლოს მიდგომით, მტკიცების ტვირთის სპეციალური წესი ადგენს მოსარჩელის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. „სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში, წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა“.

ჰიპოთეზურად შესაძლებელია, დამსაქმებლის პოზიცია იყოს შემდეგი: განსხვავებული მოპყრობა საერთოდ არ ყოფილა, რადგან, მაგ., შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ეფუძნება კანონიერ საფუძველს. ანუ ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი უარყოფს (არ აღიარებს) განსხვავებულ მოპყრობას და ამტკიცებს, მაგ., ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის მართლზომიერებას.

მეორე შემთხვევაა, როცა დამსაქმებელი უშვებს განსხვავებული მოპყრობის შესაძლებლობას, თუმცა შესაგებლით ცდილობს, გაამართლოს ასეთი მოპყრობა. მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფციის ჩამოყალიბების საპასუხოდ, დამსაქმებელმა შედავება უნდა განახორციელოს სშკ-ის მე-6 მუხლის ფარგლებში. განსხვავებული მოპყრობის გამართლება ამ შემთხვევაში მოიცავს იმის დამტკიცებას, რომ განსხვავების აუცილებლობა გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება (იხ. მე-6 მუხლის კომენტარი). არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაში დამსაქმებლის შედავებით უნდა დამტკიცდეს, რომ ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია (იხ. მე-4 მუხლის კომენტარი).

### **მუხლი 8. დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები**

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც ხორციელდება იმ პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც, ჩვეულებრივ, აღიარებულია, რომ, ასაკის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით, განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას საჭიროებენ.

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის წესიდან გამონაკლისია მე-8 მუხლით გათვალისწინებული „დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები“. აღნიშნული გულისხმობს შრომით ურთიერთობებში „პოზიტიურ დისკრიმინაციას“,<sup>212</sup> იმავე „განსაკუთრებულ ღონისძიებას“<sup>213, 214</sup>

ნორმა 111-ე კონვენციის მე-5 II მუხლიდან მომდინარეობს და მისი ანალოგია.<sup>215</sup> ევროპული კავშირის სამივე დირექტივა ასევე ითვალისწინებს პოზიტიური ღონისძიების შესახებ დათქმას.<sup>216</sup>

დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიების მიზანია წარსულში დისკრიმინაციის მსხვერპლად ხშირად წარმოდგენილი ჯგუფისთვის დასაქმების პერსპექტივისა და სოციალური წინსვლის ხელშეწყობა. იგი უზრუნველყოფს საზოგადოების განსხვავებულ ჯგუფებს შორის გარკვეული ბალანსის მიღწევას – აღდგენას, უმცირესობის დაცვას ან იმავე ეკონომიკურად არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფ პირთა მიმართ წარსულში არსებული

<sup>212</sup> „Positive discrimination“.

<sup>213</sup> აშშ-ში „affirmative action“.

<sup>214</sup> „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, განსაკუთრებული ღონისძიება მიზნად ისახავს დისკრიმინაციული შედეგების გამოსწორებას და მიმართულია პირთა წრისადმი, რომელიც საჭიროებს განსაკუთრებულ დაცვას, გენდერული თავისებურებებიდან გამომდინარე. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაციას არ წარმოადგენს სპეციალური და დროებითი ღონისძიებები, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის წასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით – გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ.

<sup>215</sup> შსო-ის 111-ე კონვენციის მე-5 II მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსაკუთრებული ღონისძიება, რომელიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით, ჩვეულებრივ, აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან დახმარებას.

<sup>216</sup> იხ. „ჩარჩო დირექტივის“ მე-7 მუხლი, „რასობრივი თანასწორობის დირექტივის“ მე-5 მუხლი და ასევე „2006 წლის შესწორებული დირექტივის“ მე-3 მუხლი. მითითებული დირექტივების თანახმად, პრაქტიკაში სრული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, წევრი სახელმწიფო უფლებამოსილია, მიიღოს ან განახორციელოს სპეციალური ღონისძიებები აკრძალული ნიშნის მიხედვით არახელსაყრელი მდგომარეობის დადგომის პრევენციის ან კომპენსაციის მიზნით.

დისკრიმინაციის კომპენსირებას. განსაკუთრებული ღონისძიება მოიცავს მოწყვლადი ჯგუფის სასარგებლოდ დისკრიმინაციის ერთგვარად „შებრუნებას“<sup>217, 218</sup>

დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიება შესაძლებელია, გათვალისწინებული იყოს კანონით. განსაკუთრებული ღონისძიების ერთ-ერთი ფორმაა გარკვეული რაოდენობის პირის დასაქმების შემდგომ დამსაქმებლის ვალდებულება, დამატებით დაასაქმოს ე.წ. დაცულ კატეგორიას მიკუთვნებული პირი. მაგ., კვოტირების სისტემის ფარგლებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სავალდებულო დასაქმების წესი ფართოდაა გავრცელებული ევროპულ სახელმწიფოებში.<sup>219</sup> დასაქმების კვოტირების გარდა, განსაკუთრებული ღონისძიება შეიძლება გულისხმობდეს პირთათვის გარკვეული უპირატესობის მინიჭებას სამუშაოზე დაწინაურების, პროფესიული სწავლების ან სამსახურიდან გათავისუფლებისას სპეციალური დაცვის დაწესების თვალსაზრისით.<sup>220</sup>

დისკრიმინაციად ასევე არ ჩაითვლება შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული დაცვის ან დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც განსაზღვრულ ინდივიდს უპირატეს მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირებთან შედარებით. აღნიშნული ეხება ზოგიერთ შრომით სტანდარტს, რომელიც, ძირითადად, ქალების მიმართ მოქმედებს, მაგ.: დეკრეტული შვებულება,<sup>221</sup> დამატებითი შესვენება მეძუძური ქალისთვის,<sup>222</sup> ორსული ქალის უფლება, მოითხოვოს დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისათვის,<sup>223</sup> ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა.<sup>224</sup> სმკ განსხვავებულ

---

<sup>217</sup> ე.წ. “reverse discrimination”, Blanpain, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, 467.

<sup>218</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 139-140, შემდგომი მითითებით: *Davies*, 128; *Ellis, Watson*, 420; *Valticos*, International Labour Law, 108.

<sup>219</sup> ქართულ სამართლებრივ სივრცეში არსებობს სპეციალური რეგულირება, მაგ., მდებარეობითი სქესის სავალდებულო დასაქმების შესახებ. საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2018 წლის 26 სექტემბრის N215/04 ბრძანებით დამტკიცებული კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის თანახმად, კომერციული ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მინიმუმ 20% (არანაკლებ 1 წევრი) უნდა შედგებოდეს მდებარეობითი სქესის წარმომადგენლებისგან. გამოქვეყნებულია 2018 წლის 27 სექტემბერს, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4333402?publication=0>.

<sup>220</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 140-141.

<sup>221</sup> იხ., მაგ., სმკ-ის 37-ე მუხლი – შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

<sup>222</sup> იხ. სმკ-ის 24-ე VI მუხლი.

<sup>223</sup> იხ. სმკ-ის 29-ე მუხლი.

<sup>224</sup> იხ. სმკ-ის 47-ე V (გ) მუხლი.

სტანდარტს ითვალისწინებს, ასევე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინტერესების დაცვის მიზნით.<sup>225</sup>

დაცვის ან მხარდაჭერის სპეციალური ღონისძიება შესაძლებელია განისაზღვროს დამსაქმებლის მიერ შიდა პოლიტიკით.

---

<sup>225</sup> იხ., მაგ., მე-9 მუხლი (გონივრული მისადაგება). საგულისხმოა, ასევე, სშკ-ის 24-ე X მუხლი, რომლის თანახმადაც, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით).“

## მუხლი 9. გონივრული მისადაგება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის, დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. ეს ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები.

### 1. შესავალი

სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა გონივრული მისადაგების პრინციპს. ამდენად, მე-9 მუხლით დარეგულირებული საკითხი სიახლეა ქართული შრომის სამართლისთვის.

სშკ-ში მე-9 მუხლის ინტეგრირება „ჩარჩო დირექტივის“ მე-5 მუხლიდან გამომდინარეობს.<sup>226</sup> გონივრული მისადაგების პრინციპი ასევე გათვალისწინებულია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციით<sup>227</sup>.<sup>228</sup> გონივრული მისადაგების პრინციპს განსაზღვრავს შეზღუდული

<sup>226</sup> „ჩარჩო დირექტივის“ თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის „გონივრული მისადაგების“ უზრუნველყოფა გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ სამუშაოს წვდომის, ჩართულობის, დაწინაურების ან ტრენინგში მონაწილეობის შესაძლებლობა. გამონაკლისია შემთხვევა, როცა ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს.

<sup>227</sup> საქართველომ კონვენციის რატიფიცირება 2013 წლის დეკემბერში განახორციელა. კონვენცია საქართველოსთვის ძალაშია 2014 წლის 12 აპრილიდან. გამოქვეყნებულია 2014 წლის 2 მაისის საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებპორტალზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2334289?publication=0>. საქართველოს მიერ ასევე რატიფიცირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის ფაკულტატიური ოქმი. გამოქვეყნებულია 2021 წლის 25 მაისის საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებპორტალზე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5173211?publication=0>.

<sup>228</sup> კონვენციის თანახმად, ტერმინი „გონივრული მისადაგება“ გულისხმობს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი მოდიფიკაციებისა და კორექტივების განხორციელებას, რაც არ იწვევს დაუძლეველ და გამართლებელ სირთულეებს და უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი უფლებებისა და თავისუფლების ფუნდამენტურ ღირებულებათა რეალიზებას.

შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონი<sup>229</sup>,<sup>230</sup>

## 2. ნორმის არსი და მიზანი

ნორმის მიზანი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ შრომით ურთიერთობებში თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვაა. ნორმა დამსაქმებელს ავალდებულებს, უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შრომითი ურთიერთობის ხელმისაწვდომობა. CJEU-ის განმარტებით, გონივრული მისადაგების პრინციპი მიმართულია სხვადასხვა ბარიერის ელიმინაციისაკენ, რომელიც სხვა დასაქმებულებთან თანაბარ საწყისზე აფერხებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სრულ და ეფექტიან მონაწილეობას პროფესიულ ცხოვრებაში.<sup>231</sup>

## 3. გონივრული მისადაგების ფარგლებში განსახორციელებელი ღონისძიებები

დამსაქმებელი ვალდებულია, განახორციელოს ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების თანაბარი შესაძლებლობა.

ტერმინ „დასაქმებაში“ იგულისხმება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისათვის სამუშაოზე მიღების, ასევე შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას შრომის პირობების ადაპტირების უზრუნველყოფა. პრინციპი, ამასთან, მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისათვის შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების უზრუნველყოფას. სხვაგვარად რომ ითქვას, როცა პირს მიენიჭება შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსი, ნაცვლად ხელშეკრულების შეწყვეტისა, დამსაქმებელი, გონივრული მისადაგების ფარგლებში, ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულის სამუშაოს

---

<sup>229</sup> კანონის თანახმად, გონივრული მისადაგება განიმარტება როგორც „პრინციპი, რომელიც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი ცვლილების განხორციელებას გულისხმობს, რაც არ იწვევს არაპროპორციულ ან გადამეტებულ ტვირთს ან ვალდებულებას და უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის უფლებებისა და თავისუფლებების რეალიზებას სხვებთან თანაბარ პირობებში“.

<sup>230</sup> გამოქვეყნებულია 2020 წლის 28 ივლისს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/document/view/4923984?publication=1>.

<sup>231</sup> C-335/11, HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab and (C-397/18) HK Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S (C-337/11), ECLI:EU:C:2013:222; C-397/18, DW v Nobel Plastiques Ibérica SA., ECLI:EU:C:2019:703.

ინტეგრირება მის საჭიროებებთან.<sup>232</sup> შეზღუდული შესაძლებლობა, ბუნებრივია, არ წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.<sup>233</sup>

გონივრული მისადაგების ღონისძიების შესაძლო შემთხვევაა სამუშაო ადგილის – შრომითი პირობების ადაპტირება. აქ იგულისხმება შენობის<sup>234</sup> ან კონკრეტულად სამუშაო სივრცის ადაპტირება (მაგ., ადაპტირებული საოფისე სავარძელი და/ან მაგიდა ხერხემალთან დაკავშირებული დაზიანების მქონე პირისთვის). ღონისძიება შესაძლოა, გულისხმობდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებაზე სამუშაო მოწყობილობის ადაპტირებას, იმგვარად, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს სამუშაოს ეფექტურად შესრულების შესაძლებლობა. კონკრეტული მაგალითია პერსონალური კომპიუტერის კლავიატურით უზრუნველყოფა უსინათლო პირისათვის. გონივრული მისადაგების ფარგლებში განსახორციელებელი ღონისძიებაა პირისთვის სამუშაოს დისტანციურად (საცხოვრებელი სახლიდან) შესრულების შესაძლებლობის მიცემა, მოქნილი ან ადაპტირებული, შემცირებული სამუშაო დროის დადგენა (მაგალითად, როცა პირს, ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, ესაჭიროება ხშირი შესვენებები), სამუშაო დროის სხვადასხვა მოდელის (რეჟიმების)<sup>235</sup> ადაპტირება, ან, მაგ., არსებული საჭიროებების გათვალისწინებით, სამუშაო დავალებათა განაწილების შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირზე მორგება. სამუშაო დროის შემცირებასთან დაკავშირებით CJEU-ის განმარტების თანახმად, გონივრული მისადაგების პრინციპი არ მოითხოვს პირის დასაქმებას, დაწინაურებას ან მასთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას, როცა იგი არაკომპეტენტურია და არ აქვს შესაბამისი პოზიციის არსებითი ფუნქციის შესრულების უნარი და შესაძლებლობა, გონივრული მისადაგების (მათ შორის, სამუშაო დროის შესაძლო შემცირების) ვალდებულების შეზღუდვის გარეშე.<sup>236</sup>

ღონისძიება ასევე შესაძლოა გულისხმობდეს, მაგ., სწავლების ჩატარების მეთოდის ადაპტირებას.<sup>237</sup> განსახორციელებელ ღონისძიებას მიეკუთვნება პირის (რომელსაც მიენიჭა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტატუსი) სხვა სამუშაოზე გადაყვანა, თუ მას აღარ აქვს შესაძლებლობა, შეასრულოს წინა სამუშაოს ფუნქციები.

---

<sup>232</sup> იხ., მაგ., იქვე.

<sup>233</sup> შეად. სშკ-ის 46-ე II (ი) და 47-ე I (ი) მუხლები.

<sup>234</sup> C-397/18, DW.

<sup>235</sup> იხ. CJEU-ის იგივე საქმე.

<sup>236</sup> C-335/11, C-337/11 HK Danmark.

<sup>237</sup> C-397/18, DW.



#### 4. ღონისძიებების განხორციელების ვალდებულებისგან გათავისუფლება

მე-9 მუხლის თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფი ღონისძიების განხორციელების ვალდებულება დამსაქმებელს არ ეკისრება, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. „ჩარჩო დირექტივის“ მსგავსად, ნორმა ღონისძიების განხორციელების ვალდებულებას ადგენს, როცა ღონისძიების გატარების ტვირთი დამსაქმებლისთვის პროპორციულია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით, გონივრული მისადაგების ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ განსახორციელებელი ღონისძიება დამსაქმებლისთვის არ უნდა იწვევდეს „დაუძლეველ და გაუმართლებელ სირთულეებს“, „გადამეტებულ ტვირთს“. ინსტიტუტის ტერმინიც სწორედ იმას გულისხმობს, რომ მისადაგება უნდა იყოს „გონივრული“.<sup>238</sup>

მე-9 მუხლის მიხედვით, ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები. შესაბამისად, ტვირთის პროპორციულობა უკავშირდება სახელმწიფო პროგრამის არსებობას, სახელმწიფო დაფინანსების ან სხვა მსგავსი დახმარების მოპოვების შესაძლებლობას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლში დადგენილია, რომ ნებისმიერი კერძო სამართლის სუბიექტი ანუ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს იმავე კანონით განსაზღვრული და მის საფუძველზე ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ დადგენილი სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვა და შესრულება. ანუ ღონისძიების განხორციელების ვალდებულებასთან დაკავშირებული ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, როცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის მიზნით მოქმედებს დამსაქმებლისთვის (კერძო სუბიექტისთვის) განსაზღვრული, მაგ., სახელმწიფო მხარდაჭერი ან/და წამახალისებელი პროგრამა, ასევე, როცა საკითხი ეხება სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრულ სავალდებულო სტანდარტებისა თუ ნორმატივების დაცვას. იმისათვის, რათა დადგინდეს, ტვირთი რამდენად პროპორციულია, გასათვალისწინებელია, ასევე, ადაპტაციასთან დაკავშირებული ფინანსური დანახარჯი, საწარმოს ან ორგანიზაციის მასშტაბი და ფინანსური რესურსი.<sup>239</sup>

<sup>238</sup> C-335/11, C-337/11 HK Danmark.

<sup>239</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 2020, 125, შემდგომი მითითებით: Ellis, Watson, 405. იხ. ასევე C-397/18, DW.

## **მუხლი 10. შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა და სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი**

1. ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლიდან.
2. 16 წლამდე არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შესაბამისი შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. არასრულწლოვნის კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა ძალაში რჩება მსგავსი ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც.
3. 14 წლამდე არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტის, ხელოვნების ან კულტურის სფეროში საქმიანობის განსახორციელებლად ანდა სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.
4. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებასთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.
5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნაშობიარებ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.
6. აკრძალულია „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით ან „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ დაწესებულებაში, არასრულწლოვანთათვის ნებისმიერი სახის საგანმანათლებლო/სასწავლო/სააღმზრდელო მომსახურების გამწევ დაწესებულებაში (მათ შორის, სკოლისგარეშე საგანმანათლებლო და სააღმზრდელო დაწესებულებაში), ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა მომსახურების დაწესებულებაში (თავშესაფარში), „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ თავშესაფარში/კრიზისულ ცენტრში, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ სპეციალიზებულ დაწესებულებად/სპეციალიზებულ დაწესებულებაში იმ პირის დასაქმება, რომელიც ნასამართლევა „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული

დანაშაულის ჩადენისთვის, მიუხედავად ნასამართლეობის მოხსნისა ან გაქარწყლებისა.

7. აკრძალულია საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ შესაბამის დაწესებულებაში იმ პირის დასაქმება, რომელიც ნასამართლეოა „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული დანაშაულის ჩადენისთვის ან რომელსაც იმავე კანონის საფუძველზე ჩამოერთვა აღნიშნულ დაწესებულებაში საქმიანობის უფლება.

## 1. შესავალი

„ბავშვთა შრომა“<sup>240</sup> როგორ მოვლენა, გლობალური გამოწვევაა და ეროვნული სამართლის მოწესრიგების ფარგლებს სცდება, რადგან დასაცავ ღირებულებებს საყოველთაო ხასიათი აქვს, რომელთა აღიარებაც XX საუკუნის 20-იანი წლებიდან დაიწყო.<sup>241</sup> ამ მოვლენის მასშტაბები თანამედროვეობის სერიოზული გამოწვევაა<sup>242</sup> და მის წინააღმდეგ ბრძოლა, ადამიანის უფლებათა დაცვის უნივერსალური ხასიათიდან გამომდინარე, საერთაშორისო საჯარო სამართლის დოგმატიკის ჭრილში გაიაზრება.

„ბავშვის“ ცნებაში სრულწლოვანებას მიუღწეველი ყველა ადამიანი<sup>243</sup> შედის და ბუნებრივი სისუსტეებისა და, სოციალური თუ სხვა საფრთხეებისადმი მოწყვლადობის გამო, მისი შრომის ზოგადი აკრძალვა ერთგვარ უდავო ათვლის წერტილადაა ჩამოყალიბებული. ასეთი (ზოგადი) აკრძალვა აუცილებელია ბავშვის დასაცავად ექსპლოატაციისა და არასათანადო მოპყრობისგან. მხოლოდ ფორმალური აკრძალვა, როგორც წესი, სათანადო ეფექტის მატარებელი არ არის და საერთაშორისო დონეზე დაკონკრეტებულია ბავშვთა შრომის აკრძალვის

<sup>240</sup> ტერმინი, ზოგადად, სხვადასხვა დოკუმენტის მიზნებისათვის, მოიცავს არასრულწლოვანთა აქტივობას როგორც ეკონომიკურ ისე სხვა სფეროებში. იხ. Towards an Internationally Accepted Statistical Definition of Child Labour: Children's Activities and their Definitions, ILO/IPEC-SIMPOC, Geneva, 2007, 4, <https://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=7871>.

<sup>241</sup> სეგესიო მ., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 4, 51-52.

<sup>242</sup> UNICEF-ისა და შსო-ის ერთობლივი უკანასკნელი სტატისტიკური მონაცემები “Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward”, იხ. ვებგვერდზე: <https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/#>. მასში მოყვანილი მონაცემები 2016 წლის ანალოგიურ ციფრებთან შედარებით შემამოთხობლად მზარდია, მიუხედავად არსებული საერთაშორისო ძალისხმევებისა.

<sup>243</sup> გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (გაერო) 1989 წლის ბავშვის უფლებათა შესახებ კონვენციის (<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>), 1-ელი მუხლი. რატიფიცირებულია 1994 წელს [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=65&Lang=EN](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=65&Lang=EN).

ისეთი კონკრეტული ფორმები, როგორებიცაა: მონობა, სამუშაოს სხვადასხვაგვარი იძულება (მაგალითად, სამხედრო კონფლიქტებში, პროსტიტუცია/ პორნოგრაფიასა და სხვა მსგავს აქტივობებში ჩართვა), ჯანმრთელობისათვის მავნე, მძიმე შრომა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ყველა სახელმწიფო ვალდებულია, გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები ამ მიზნის მისაღწევად.

ამის მიუხედავად, ბავშვთა და მოზარდთა განსაზღვრულ შრომით აქტივობებში მონაწილეობა, რაც სათავეს უნდა იღებდეს დასაცავი სუბიექტის „საუკეთესო ინტერესებიდან“,<sup>244</sup> დასაშვებად მიიჩნევა.<sup>245</sup> შესაბამისად, განსაზღვრას ექვემდებარება სუბიექტის მენტალური და ფიზიკური მზაობის ზღვარი, რათა ჩაერთოს შრომაში, ზიანის მიღების რისკების გარეშე. სრულწლოვანების მიღწევის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღება ეროვნული კანონმდებლის გადაწყვეტილების სფეროა, რასაც ზღუდავს არასრულწლოვნის „საუკეთესო ინტერესების“ ქოლგის ქვეშ თავმოყრილი საერთაშორისო სტანდარტების ერთობლიობა.

საქართველოშიც, შსო-ის მონაცემებით,<sup>246,247</sup> ეს პრობლემა საკმარისად მწვავედ დგას. განსაკუთრებული ყურადღების ობიექტია ე.წ. „თვითდასაქმებული“ არასრულწლოვნებისა და საოჯახო მეურნეობებში შრომის საკითხი,<sup>248</sup> რაც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და სოციალური მდგომარეობის ფონზე სპეციფიკურ მიდგომას საჭიროებს და შესაძლოა, ნორმატიულ სისტემაში გასცდეს ტრადიციული, ანაზღაურებადი „შრომის“ მოწესრიგების ფარგლებს,<sup>249</sup> თუმცა პრობლემის მნიშვნელოვან ნაწილად მაინც რჩება და საერთაშორისო დაცვის მექანიზმების ჭრილში მუდმივად, ყურადღების ცენტრშია.

დამოუკიდებლობის მოპოვების დღიდან ქვეყანაში ბავშვთა შრომა სამართლის ამ სფეროს პერიოდული განახლებების ნაწილია<sup>250</sup> და ამ პროცესში საქართველო მიერთებულია როგორც შსო-ის საკვანძო

<sup>244</sup> იხ. იქვე, მე-3 მუხლის 1-ელი პუნქტი.

<sup>245</sup> იხ. შსო-ის მოკლე მონახაზი “What is child labour” ვებგვერდზე: <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang-en/index.htm>.

<sup>246</sup> საქართველოში ბავშვთა შრომის ეროვნული კვლევა, 2015. ანალიტიკური ანგარიში („ეროვნული ანგარიში“), საქსტატისა და შსო-ის გამოცემა, 2016, <http://www.ilo.org>.

<sup>247</sup> ცალკეულ ასპექტებში განახლებული მონაცემები იხ. სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიშში – ბავშვთა შრომა ახალი კორონა ვირუსის პანდემიის პირობებში და მის მიღმა, 2021. ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/spetsialuri-angarishebi/spetsialuri-angarishi-bavshvta-shroma-akhali-korona-virusis-pandemiis-pirobebshi-da-mis-mighma>. ბავშვთა უფლებების შელახვის (მათ შორის, შრომის სფეროში) გამომწვევი მიზეზებისა და მდგომარეობის თაობაზე იხ. საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში, 2020, 258 და შემდგომი, <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021040110573948397.pdf>; ასევე იხ. „ქუჩაში მცხოვრები და/ან მომუშავე ბავშვები საქართველოში“, 2018.

<sup>248</sup> იქვე, 9-10.

<sup>249</sup> არ იყოს მოწესრიგებული უშუალოდ შრომის კოდექსით.

<sup>250</sup> მიღებულ იქნა საქართველოს 2019 წლის N5004-ის კანონი „ბავშვის უფლებათა კოდექსი“, <https://matsne.gov.ge/document/view/4613854?publication=2>.

ინსტრუმენტებს,<sup>251</sup> ისე ნაკისრი აქვს ევროპული რეგიონული<sup>252</sup> ნორმატივებიდან გამომდინარე ვალდებულებები. ამასთან, ევროკავშირთან დადებული ასოცირების შეთანხმებით,<sup>253</sup> ქვეყნისათვის სავალდებულო არაა ბავშვთა შრომის დაცვის სფეროში ევროპული კავშირის შესაბამისი დირექტივა,<sup>254</sup> თუმცა, კავშირისაკენ ზოგადი მისწრაფების გათვალისწინებით, მისი მოთხოვნები შეიძლება საორიენტაციო ხასიათის იყოს.

## 2. მიზანი და მოწესრიგების ფარგლები

### 2.1 მიზანი

მე-10 მუხლის მიზანი შრომითი ქმედუნარიანობის, ანუ შრომით ურთიერთობებში დამოუკიდებლად მონაწილეობის, შესაძლებლობის მოწესრიგებაა. ამ ნორმის შინაარსობრივი შემადგენლობა და მისი კავშირი სათაურის სიტყვასიტყვით ფორმულირებასთან, ერთიანი მიზნის განსაზღვრის კუთხით, ერთგვარ გაუგებრობას შეიძლება იწვევდეს, რადგან ქმედუნარიანობის კონცეფციის დოგმატური საზრისი მიემართება ფიზიკური პირის სუბიექტურ უნარს, დამოუკიდებლად მოახდინოს მისთვის მინიჭებული „უფლებანარიანობის შინაარსის რეალიზაცია“, <sup>255</sup> რისთვისაც იგი ადეკვატურად უნდა შეიცნობდეს გარემო სამყაროს, საკუთარი ნებით მოქმედებების შინაარსს და ხდებოდეს პასუხისმგებელი საკუთარ მოქმედებათა შედეგებზე.<sup>256</sup> ეს მდგომარეობა ადამიანის განვითარების განსაზღვრულ ეტაპზე (სრულწლოვანებისას) მიიღწევა<sup>257</sup>

---

<sup>251</sup> გაეროს საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, 1966, (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>). შსო-ის 1973 წლის N138 კონვენცია მინიმალური ასაკის შესახებ (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>), რატიფიცირებული 1996 წელს; შსო-ის 1999 წლის N182 კონვენცია ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების შესახებ (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>), რატიფიცირებულია 2002 წელს. ამ დროს საქართველო არ არის მიერთებული შსო-ის 1919 წლის მინიმალური ასაკის (სამრეწველო სფეროში – industry) შესახებ N5 კონვენციას (<https://www.ilo.org>) და 1959 წლის მინიმალური ასაკის (მეთევზეები) შესახებ N112 კონვენციასთან (<http://www.ilo.int>).

<sup>252</sup> 1996 წლის ევროპის სოციალური ქარტია (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>).

<sup>253</sup> 2014 წლის ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის (ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>), რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის N2495-რს დადგენილებით (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2406480?publication=0>).

<sup>254</sup> Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the Protection of Young People at Work (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>).

<sup>255</sup> იხ. *კორძია თ., ზოიძე ბ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მუხლი 12, 1-ელი ველი, 68.

<sup>256</sup> *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 116.

<sup>257</sup> იქვე, 117.

და მისი თვითმყოფადობის ნაწილია. მას კავშირი არა აქვს, ცხოვრებისეული გამოცდილების შედეგად, სხვადასხვა მიზეზით, მოქმედებათა განხორციელების ნორმატიულ აკრძალვებთან, რომლებიც მისი გონებრივი შესაძლებლობების მიღმაა. ამდენად, ნორმაში, კოდექსის უკანასკნელი ცვლილებებით, წარმოდგენილი მე-6 და მე-7 პუნქტები საერთო მიზნის კონსტატაციის შესაძლებლობას ნაკლებად ტოვებს. კერძოდ, ნათელია, რომ ცვლილებებამდე არსებული რედაქცია მიზნად ისახავდა შრომით ურთიერთობაში ადამიანის მართლზომიერად ჩართვის აუცილებელ წინაპირობათა განსაზღვრას, სუბიექტური, ასაკთან ასოცირებული უნარების გათვალისწინებით, და, იმავდროულად, გვევლინებოდა ამ უნარების არმქონეთა (არასრულწლოვანთა) დაცვის უზრუნველმყოფი წესების ერთობლიობად. რადგანაც არასრულწლოვანთა (შსო-ის დეფინიციით, „ბავშვთა“) შრომა ცალსახა ნეგატიურ ფენომენად განიხილება, მისი ამკრძალავი იმპერატივებიც სწორედ ერთ მუხლში იყო წარმოდგენილი სისტემურად. შესაბამისად, მე-6 და მე-7 პუნქტების გაუთვალისწინებლად, ნორმა კვლავ ინარჩუნებს ლეგალური ასაკის განსაზღვრის<sup>258</sup> და არასრულწლოვანთა დაცვის სტანდარტების დადგენის ფუნქციას, რაც რანჟირებული ასაკობრივი ჯგუფებისათვის დასაშვები შრომის კატეგორიების განსაზღვრით და იმ ღირებულებათა გამოკვეთის გზით ხორციელდება, როგორებიცაა არასრულწლოვნის ნორმალური განვითარება და საზოგადოების ჯანსაღ და სრულფასოვან წევრად ფორმირება.

მე-6 და მე-7 პუნქტების მიზანი ცალკე უნდა იქნეს ფორმულირებული და მათი დანიშნულებაა სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულებში მსჯავრდებული პირების ან ამ მიზეზით დასაქმების უფლებაჩამორთმეულთა შრომის აკრძალვა ცალკეულ სფეროებში, სადაც შესაძლოა, შეილახოს ამ სფეროს დაწესებულებათა ბენეფიციარების კანონით გათვალისწინებული ინტერესები.

დამატებული პუნქტები, თავის მხრივ, არ მიემართება არც არასრულწლოვანი დასაქმებულის დაცვას და არც იმ საფრთხეთა თავიდან აცილებას, რომელიც ასოცირდება სუბიექტური უნარის ნაკლებობასთან. მათი გავრცელების სფერო მოიცავს სრულწლოვან პირებსაც და უდგენს მათ აკრძალვებს განსაზღვრული კატეგორიის შრომითი ურთიერთობის დასამყარებლად. ამდენად, ისინი, ზოგადად, შრომითი ქმედუნარიანობის შემზღვევადია.

---

<sup>258</sup> უტიაშვილი ნ., არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 403.

## 2.2 მოწესრიგების ფარგლები

საგნობრივი თვალსაზრისით, 1-ელი-მე-5 პუნქტები არ ვრცელდება ბავშვთა ყველანაირ შრომაზე და მოქმედების ფარგლებში სასყიდლიანი შრომა უნდა შევიდეს სმკ-ის მე-2 მუხლის გაგებით, გამოსაცდელი ვადითა (მე-17 მუხლი) და სტაჟირების მიზნით, წარმოშობილი ურთიერთობების (მე-18 მუხლი)<sup>259</sup> ჩათვლით, თუმცა გასათვალისწინებელია სტაჟირების ხელშეკრულების საგამონაკლისო სახე (მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტი); უსასყიდლოობის მიუხედავად, იგი განიხილება შრომით ურთიერთობად, რაც არასრულწლოვნის განმავითარებელი შრომისათვის არის განსაკუთრებით რელევანტური.

მუხლში მოცემულ წესებს მჭიდრო კავშირი აქვს ბევრ საერთაშორისო ინსტრუმენტთან და, ხშირ შემთხვევაში, მათი იმპლემენტაციის უშუალო შედეგაცაა.

## 3. შემადგენლობა

### 3.1 მინიმალური ასაკი

ნორმაში წარმოდგენილია ემანსიპაციის სპეციალური შემთხვევა, რის მიზეზადაც არასრულწლოვნის, შეძლებისდაგვარად, ადრეულ ასაკში საკუთარი და საზოგადოებისათვის სასარგებლო საქმიანობაში ჩართვა უნდა მივიჩნიოთ,<sup>260</sup> რადგან, ერთი მხრივ, შრომა შემოსავლის მომტანი და, ამდენად, ეკონომიკური თავისუფლების უზრუნველყოფის წინაპირობაა, ხოლო, მეორე მხრივ, ინდივიდის თვითრეალიზაციის ხელშემწყობი ინსტრუმენტი; ასეთ ასაკად განისაზღვრება 16 წელი – სამუშაოზე დაშვების მინიმალური ასაკი, რაც შსო-ის სტანდარტის შესაბამისია.<sup>261</sup> ამდენად, გარიგების დასადებად მას აღარ ესაჭიროება მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა (მე-2 პუნქტი).

---

<sup>259</sup> მე-5 პუნქტი: „სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება... დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი“, გარდა VII თავის დებულებებისა.

<sup>260</sup> ყველა კატეგორიის სამუშაო არ ითვლება დაუშვებლად, ემანსიპაციის ასაკს ქვემოთაც კი და მასზე არ მოქმედებს „ბავშვთა შრომის“ ტოტალური ელიმინაციის მიზანი. იხ. Child Labour. Textbook for University Students, International Program for Elimination of Child Labour, ILO, 2004, 16, <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS-067258/lang-en/index.htm>.

<sup>261</sup> ეს სტანდარტი უფრო მაღალია, ვიდრე შსო-ის N138 კონვენციით მოცემული წესი, რომლის მიხედვითაც, ათელის წერტილი სავალდებულო საბაზისო განათლების (compulsory schooling) მიღების ან, სულ მცირე, 15 წლით განისაზღვრება. ამ ტიპის განათლებას ადამიანი, ჩვეულებრივ, 15 წლის ასაკში ასრულებს. ანალიზისთვის იხ. *უტიაშვილი ნ.*, არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 403-404.

## 3.2 შეზღუდვები

### 3.2.1 სამუშაოს ხასიათი და დასაქმების სფეროები

მინიმალური ასაკი, მიუხედავად შრომის სფეროში ემანსიპაციისა, ფაქტობრივად, ფუნქციური გარიგებაუნარიანობის შემთხვევაა.<sup>262</sup> 16 წელს მიღწეული სუბიექტი კვლავ ითვლება არსრულწლოვნად (შეზღუდულქმედუნარიანად) სსკ-ის მე-12 მუხლის გაგებით (18 წლის ასაკამდე), რომელიც, ფიზიკური თუ მენტალური თვალსაზრისით, კვლავ განვითარების სტადიაზე იმყოფება და ამიტომ ადეკვატურ დაცვას საჭიროებს. შესაბამისად, მე-4 პუნქტით მოცემული შრომის კატეგორიებისა (მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი)<sup>263</sup> და მე-5 პუნქტით წარმოდგენილ სფეროებში ემანსიპირებული პირის დასაქმება სრულ ქმედუნარიანობამდე (18 წლამდე) აკრძალულია. აკრძალვა გულისხმობს იმასაც, რომ, თანხმობის შემთხვევაშიც კი (სსკ-ის მე-15 მუხლის გაგებით), დასახელებულ აკრძალულ სფეროებსა თუ სამუშაოს კატეგორიებზე არასრულწლოვნის დასაქმება შეუძლებელია. აქედან გამომდინარე, 16-იდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანი შესაძლოა, დასაქმდეს მხოლოდ ისეთ სამუშაოზე, რომელიც წინააღმდეგობაში არ მოდის განსახილველი მუხლის აკრძალვებთან. გარდა ამისა, „მსუბუქი სამუშაოს“ ცნება შრომის კანონმდებლობის უკანასკნელი (2020 წლის) ცვლილებების<sup>264</sup> შედეგად იქნა შემოტანილი (დეტალური კომენტარი წარმოდგენილია მე-2 პუნქტზე მსჯელობისას), რაც გულისხმობს ისეთ სამუშაოს, რომლითაც არ ზიანდება არასრულწლოვნის ჯანმრთელობა ან განვითარების ინტერესი და არ ხდება მისი სკოლაში დასწრების, კომპეტენტური ორგანოს მიერ დამტკიცებული პროფესიული მომზადების ან/და სასწავლო პროგრამებში მონაწილეობის შეფერხება.

### 3.2.2 შრომითი ურთიერთობის შინაარსის განსაზღვრა – სხვა შეზღუდვები

ფუნქციური გარიგებაუნარიანობა, ასევე, მოიცავს ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლების შეზღუდვას სამუშაო დროის (24-ე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტი), სამუშაო დროის აღრიცხვის (24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობის (28-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი), ღამის სამუშაოზე დასაქმების (28-ე მუხლის მე-3 პუნქტი),

<sup>262</sup> საკითხის დეტალური ანალიზი იხ. *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 115-116.

<sup>263</sup> ზოგადი დეფინიციები განისაზღვრება საქართველოს 2019 წლის N 4283-III კანონით შრომის უსაფრთხოების შესახებ. 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის ეს პირობები ზუსტდება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის N01-126/ნ ბრძანებით.

<sup>264</sup> იხ. N01-126/ნ ბრძანების მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი.



ანაზღაურებადი შვებულების გადატანისა (35-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი) და სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის თაობაზე შეთანხმების (59-ე მუხლის მე-2 პუნქტი) კუთხით.

### 3.2.3 ანაზღაურების განკარგვის შეზღუდვა

ცალკე საკითხია არასრულწლოვანი დასაქმებულის მიერ მიღებული ანაზღაურების განკარგვის უფლებამოსილება, რომელზეც შესაძლოა, ზეგავლენას ახდენდეს ფუნქციური გარიგებაუნარიანობის მნიშვნელობა. ხელფასის მიღებით არასრულწლოვნის შესაძლებლობები, რომ დადოს მავალდებულებელი გარიგებები მესამე პირებთან, იზრდება და ეს ემანსიპაციის თანმხლები შედეგია. რადგანაც 16 წლის ასაკს მიღწევა უფლებამოსილს ხდის მას, დამოუკიდებლად გამოავლინოს ნება ხელშეკრულების დასადებად. ყველა სხვა შეზღუდვის გათვალისწინებით, იგი უფლებამოსილია შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილ ქმედებათა განხორციელებაზე და ეს, ცხადია, ეხება ანაზღაურების მიღების უფლებასაც. ანაზღაურების მიღებით იგი ხდება გადაცემული თანხის მესაკუთრე, თუმცა ამ მომენტიდან მასზე კვლავ ვრცელდება შეზღუდულქმედუნარიანის სტატუსი, სსკ-ის გაგებით. ამდენად, საკითხავია, ვრცელდება თუ არა მისი უფლებამოსილება მიღებული ქონების დამოუკიდებლად განკარგვაზე და შეუძლია თუ არა მას მესამე პირთან მავალდებულებელი გარიგების დადება მიღებული ხელფასის ღირებულების ფარგლებში (სწორედ ამ ფარგლებში მატულობს ალბათობა არასრულწლოვნის აქტივობისა). შესაძლოა, ამ კითხვას, განკარგვითი გარიგების ნაწილში, სსკ-ის ზოგადი რეგულირების ფარგლებში (სსკ-ის 65-ე მუხლი) გაეცეს პასუხი.<sup>265</sup> კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობის შინაარსი (შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე) ასეთ დროს, უდავოდ, მოიცავს სურვილს, რომ თანხა მიღებულ იქნეს დამსაქმებლისგან (მესამე პირი), თუმცა სადავოა მიზნის შინაარსი სსკ-ის 65-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით. ეს შეიძლება იყოს კონკრეტული ვალდებულების შესასრულებლად ქონების განკარგვა ან „თავისუფალი განკარგვის“ უფლებამოსილება. ორივე შემთხვევაში, განკარგვის ბათილობაზე სამართლებრივი შედეგის ზიანის მომტანობის პერსპექტივა უნდა ზემოქმედებდეს.<sup>266,267</sup> რადგან სშკ-ის მე-10 მუხლს, დამატებით, (თუნდაც

<sup>265</sup> მოწესრიგების მიზნის თაობაზე იხ. *დარჯანია თ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მუხლი 65, მე-2 ველი, 376.

<sup>266</sup> გერმანული მოწესრიგების თავისებურება იხ., *კროპკოლერი ი.*, რედ. ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 107-ე პარ.-ის კომენტარი, 1-ელი ველი, 31.

<sup>267</sup> იქვე, მე-9 ველი „ზოგადი თანხმობის“ შეუზღუდაობის თაობაზე მსჯელობა ზოგადი რეგულირების კონტექსტით, რაც, მით უმეტეს, რელევანტურია სპეციალური მიზნობრიობიდან გამომდინარე.

ემანსიპირებული) არასრულწლოვნის დაცვის კონკრეტული, კერძოდ, მისი ნორმალური (ფიზიკური, მორალური) განვითარების უზრუნველყოფის მიზანი აქვს და ეს მე-4 პუნქტის ჩამონათვალი სფეროებში სამუშაოსაგან განრიდების მისწრაფებაში გამოიხატება. ამ გარემოებათა ნეგატიური გავლენის კომპონენტებისგან დაცვა ანაზღაურების გადაცემის მიზნობრიობის შემზღვევლად უნდა იქნეს განხილული, თუმცა, მაგალითად, ღამის კლუბში გართობის ან ფარმაცევტული პროდუქციის შესაძენად თანხის ხარჯვა ყველა შემთხვევაში არ შეიძლება, ჩაითვალოს დამაზიანებელი ეფექტის მქონედ. უფლებამოსილების შინაარსის ჭრილში, მაგალითად, თამბაქოს ან ალკოჰოლის შეძენა არ შეიძლება იქნეს გააზრებული, რადგან, სპეციალური რეგულირების გამო, ამგვარი მოქმედებები, კანონის ძალით,<sup>268</sup> ისედაც ზღუდავს მოქმედების თავისუფლებას. აქვე გასათვალისწინებელია „ჯიბის ფულის“ განკარგვის ის ასპექტი, რომლის დროსაც მიღებული თანხის ოდენობა და გამოყენების მიზანშეწონილობა განაპირობებს გარიგების ნამდვილობის საკითხს;<sup>269</sup> შესაბამისად, იგი ყველა შემთხვევის ფაქტობრივ შემადგენლობაზე დამოკიდებული, რასაც ზემოაღნიშნულ აკრძალულ სფეროთა სპეციფიკა ემატება.

#### 4. 16 წლამდე ასაკის პირის დასაქმება

დასაშვები შრომა ემანსიპაციის ასაკიდან სრულ ქმედუნარიანობამდე უნდა განვასხვაოთ ემანსიპაციამდე (16 წელს ქვემოთ) ასაკის არასრულწლოვნისათვის დასაშვები შრომისაგან, რადგან, უკანასკნელ შემთხვევაში, მოქმედებს ბავშვთა შრომის ელიმინაციის მიზანი – „ტოტალური აკრძალვის“ პრინციპი<sup>270</sup> და ეს მნიშვნელოვანია მე-2 და მე-3 პუნქტების მოქმედების სფეროში შემავალ შემთხვევათა ანალიზისათვის, დასაქმებაზე თანხმობასთან დაკავშირებული საერთაშორისო სტანდარტისაგან განსხვავებულად ინტერპრეტაციის შესაძლებლობის გამო.

16 წლამდე სუბიექტის მიერ ნების „გამოვლენის ნამდვილობისათვის“<sup>271</sup> კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა აუცილებელი. კანონიერ წარმომადგენლად ითვლებიან

<sup>268</sup> მაგალითად, იხ. ბავშვის უფლებათა კოდექსის 63-ე მუხლი.

<sup>269</sup> *კროპპოლერი ი.*, რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 110-ე პარ.-ის კომენტარები, მე-2 ველი, 36. სხვადასხვა ქვეყანაში ამ საკითხისადმი მიდგომების თაობაზე, ასევე იხ. *Zweigert, K., Kotz, H.*, Introduction to Comparative Law, Third Edition, *Weir, T.* translation, 1998, 349 et seq.

<sup>270</sup> იხ. *Edmonds E. V., Shrestha, M.*, The Impact of Minimum Age of Employment Regulation on Child Labor and Schooling: Evidence from UNICEF MICS Countries, Working Paper 18623, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 2012. ხელმისაწვდომია: <https://www.nber.org/system/files/working-papers/w18623/w18623.pdf>.

<sup>271</sup> სსკ-ის მე-15 მუხლის 1-ელი ნაწილი.

არასრულწლოვნის მშობლები<sup>272</sup>, სპეციალური რწმუნებულების გარეშე.<sup>273</sup> ცალკეულ შემთხვევებში, დასაქმებაზე თანხმობას მშობლის ნაცვლად გასცემს მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანო.<sup>274</sup> მშობლის შემთხვევაში, ნორმის ფორმულირებაში, თანხმობის გამცემი მხოლოდით რიცხვშია გამოყენებული და, ამდენად, ნება შესაძლოა, ერთ-ერთმა მშობელმა გამოავლინოს, რაც, მესამე პირის თვალსაწიერიდან, საკმარისი უნდა იყოს.

#### 4.1 კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობის გარეშე დასაქმება

თანხმობის გარეშე, შრომითი ურთიერთობის დამყარების შესაძლებლობა „სარგებლის მიღების“ გამო (სსკ-ის 63-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის) გამოირიცხება, რადგან, სასწავლო და განმავითარებელი მიზნებითაც კი, ანაზღაურებადი შრომა ან სტაჟირება მოიცავს ვალდებულებებს სამუშაოს შესრულებაზე, შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება „სამართლებრივ“ სარგებელზე<sup>275</sup> ორიენტირებული ურთიერთობა არ შეიძლება იყოს.

#### 4.2 კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობის შინაარსობრივი ფარგლები

მშობელთა ნების ფორმირებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს შინაარსის კანონიერების საკითხი, რაც, ნებისმიერ შემთხვევაში, კომპეტენტური სუბიექტის სათანადო ექსპერტიზას უნდა ემყარებოდეს.

ნების გამოვლენა (კონკლუდენტური მოქმედების ჩათვლით), სსკ-ის ფორმულირების მიხედვით, თანხმობის გაცემამდე ან მის შემდეგ შეიძლება, განხორციელდეს. *Post factum* თანხმობა – მოწონება<sup>276</sup> სრულ იურიდიულ ძალას სძენს გამოვლენილ ნებას. ეს კონსტრუქცია, ზოგადი მოწესრიგებით, არასრულწლოვნის მიერ დადებულ გარიგებას მერყევად ბათილად<sup>277</sup> აქცევს, როდესაც ნების გამოვლენისას, ბათილობასა თუ ნამდვილობაზე გადამწყვეტი პასუხი არ არსებობს. სშკ-ის განსახილველი ნორმის სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, შრომითი ურთიერთობის მიზნისათვის, „ქმედუნარიანობა წარმოიშობა... თანხმობით“ და ეს

<sup>272</sup> რომლებიც ბავშვის აღზრდაზე გადაწყვეტილებას ურთიერთშეთანხმებით იღებენ სსკ-ის 1200-ე მუხლის მიხედვით, რადგან ისინი თანაბარი უფლება-მოვალეობებით აღჭურვილნი არიან სსკ-ის 1197-ე მუხლის მიხედვით.

<sup>273</sup> სსკ-ის 1198-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

<sup>274</sup> განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიების, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრევიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტო, შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ საქართველოს 2017 წლის N746-III კანონის (ტექსტი იხ. ვებგვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3665080?publication=6>), მე-3 მუხლის მიხედვით.

<sup>275</sup> *ჰანტურია ლ.*, რედ. *ჰანტურია ლ.*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მუხლი 63, ველები 6, 7, 370-371.

<sup>276</sup> სსკ-ის 63-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი.

<sup>277</sup> *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 271.

შეიძლება, განმარტებულ იქნეს იმდაგვარად, რომ სპეციალური ნორმით არაემანსიპირებული არასრულწლოვანი ნების გამოვლენამდე უნდა მოიპოვებდეს თანხმობას; თუმცა, რადგან დროის მომენტი, მაგალითად, სიტყვა „შემდეგით“ არ არის დაზუსტებული, შესაძლოა, საპირისპირო, მერყევად ბათილი გარიგების სასარგებლო განმარტებაც იქნეს გაკეთებული. ამასთან, თავად თანხმობაზე ნების გამოვლენის ნამდვილობის ზოგად სტანდარტს ბავშვის ცხოვრებაზე ზეგავლენის მქონე ყველა ტიპის მოქმედებისათვის განსაზღვრავს მისი საუკეთესო ინტერესების უზრუნველყოფის კონცეფცია<sup>278,279</sup>, რაც შრომით ურთიერთობაში მისი ფიზიკური, ზნეობრივი განვითარებისა და განათლების მიღების უფლების სეგმენტებით კონკრეტდება შრომით ურთიერთობაში. შესაბამისად, სახეზეა ბუნდოვანება და იგი საერთაშორისო სტანდარტებთან თავსებადობის კუთხით უნდა შეფასდეს. შსო-ის მოქმედი სტანდარტით,<sup>280</sup> სახელმწიფოს ვალდებულებაა მინიმალურ ასაკს ქვემოთ არასრულწლოვნის შრომის არდაშვება ნებისმიერ სფეროში,<sup>281</sup> გარდა „მსუბუქი სამუშაოს“ სახით დაშვებული გამონაკლისისა (კონვენციის მიხედვით, 13-15 წლის ასაკობრივი კატეგორიისთვის). გამონაკლისების წინაპირობად კომპეტენტური მესამე მხარის, წინასწარ შეფასებაზე დამყარებული, თანხმობა<sup>282</sup> ისევე, როგორც ცალკეული ასაკობრივი ჯგუფებისათვის, დაშვებულ სფეროთა და სამუშაოთა სახეობებია (სიმძიმისა თუ საზიანოობის რისკის მიხედვით) მოაზრებული, სადაც აკრძალვისადმი გვერდის ავლა შეუძლებელია, გარდა „მსუბუქი სამუშაოსი“. „ბავშვთა შრომის“ აკრძალვის ამ პოლიტიკის ფონზე მოქმედი ფორმულირების სპეციალური ინტერპრეტაცია უნდა იყოს გამართლებული, ეს ნიშნავს იმას, რომ ამ *ex post* დაცვის სტრატეგია *ex ante*-თია ჩანაცვლებული, რომლითაც შეიზღუდება 16 წლამდე არასრულწლოვნის მიერ დადებული გარიგების მერყევად ბათილად კვალიფიკაციის შესაძლებლობა. სხვაგვარად, ეროვნული ნორმა წინააღმდეგობაში მოვიდოდა სავალდებულო და უპირატესი ძალის მქონე<sup>283</sup> საერთაშორისო დანაწესთან.

<sup>278</sup> ბავშვის უფლებათა კოდექსის 1-ელი მუხლის მე-2 ნაწილი, ბ) პუნქტი.

<sup>279</sup> სსკ-ის 1198-ე მუხლის 1-ელი ნაწილით მოცემულია ვალდებულება მშობლების მოვალეობის ანალოგიური შინაარსით. ამასთან, ამ ნორმით უზრუნველყოფილია არასრულწლოვნის დაცვა მისი ინტერესების საწინააღმდეგო ქმედებებისაგან, როგორც მშობლების, ისე სხვა პირების მხრიდან. აქვე სსკ-ის 1199-ე მუხლით, მშობლების უფლებები არ უნდა განხორციელდეს ბავშვის ინტერესების საზიანოდ.

<sup>280</sup> N138 კონვენციის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტი.

<sup>281</sup> იქვე, მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტი „...no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation“. იგივე სტანდარტია მოცემული 94/33/EC დირექტივის 1-ელ მუხლში და სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის 1-ელ პუნქტში (გამონაკლისის სახით, მხოლოდ „მსუბუქ სამუშაოზე“ დასაქმების შესაძლებლობა).

<sup>282</sup> 138-ე კონვენციის მე-8 მუხლის 1-ელი პუნქტი – კომპეტენტური ორგანოს ნებართვა ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში.

<sup>283</sup> კონსტიტუციის მე-6 მუხლი, სშკ-ის 1-ელი მუხლის 1-ელი პუნქტი.

138-ე კონვენციის მე-4 და მე-5 მუხლები იძლევა შესაძლებლობას, მასზე მიერთებისას კონვენციის დაცვის სფეროდან გამოირიცხოს ცალკეული კატეგორიის სამუშაოები (სასოფლო სამეურნეო სფერო (არაკომერციული მიზნებით), ოჯახური მეურნეობა/წარმოება, ადგილობრივი მოხმარების მიზნებისათვის, რომელშიც დაქირავებული შრომა არარეგულარულია). ამ დროს, დღესდღეობით, არასრულწლოვანთა უდიდესი ნაწილი სწორედ სოფლის მეურნეობის სფეროშია დასაქმებული.<sup>284</sup> საქართველოს არ გაუკეთებია რაიმე დათქმა აღნიშნული გამონაკლისების თაობაზე და, შესაბამისად, შრომის ტოტალური აკრძალვის დებულებები სრულფასოვნად მოქმედებს ამ მიმართულებით.<sup>285</sup> გასათვალისწინებელია, რომ, გარდა ამისა, შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განსახილველი კონვენციის მე-7 მუხლის 1-ელი და მე-3 პუნქტების თაობაზე მოგვიანებით კვლავ გაკეთდა მოთხოვნა,<sup>286</sup> რომ მთავრობის მიერ განსაზღვრულიყო ის „მსუბუქი სამუშაოები“, რომელთა შესრულებაც ნებადართულ იქნებოდა 14-იდან 16 წლის ასაკის არასრულწლოვანებისათვის.

წარმომადგენლის მართლზომიერი წინასწარი თანხმობის გაცემის პრაქტიკულად რეალიზება კითხვის ნიშნის ქვეშ შეიძლება იყოს, რადგან ამ მიმართულებით ჯერ კიდევ სპეციფიკური უფლებამოსილების მქონე საჯარო უფლებამოსილებით აღჭურვილი სუბიექტი არ იკვეთება.<sup>287</sup> *Post factum* დარღვევაზე რეაგირების უფლებამოსილება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შრომის ინსპექციის სამსახურის (შრომის ინსპექცია) ფუნქციაში შედის; პრევენციის ფუნქცია გათვალისწინებულია იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლოატაციის კონტექსტით,<sup>288</sup> მიმართვის შემდეგ, დარღვევებზე რეაგირების უფლებით,<sup>289</sup> შედეგების

---

<sup>284</sup> იხ. Child Labor and Forced Labor Reports, Georgia, Bureau of International Labor Affairs, US Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/georgia>. ასევე იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში „ბავშვთა შრომა ახალი კორონავირუსის პანდემიის პირობებში და მის მიღმა“, 2021, 19-21, <https://www.unicef.org/georgia/media/6006/file/PDO%20report-Child%20Labour.pdf>.

<sup>285</sup> იხ. *უტიაშვილი ნ.*, არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ.: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 416.

<sup>286</sup> იხ. Direct Request (CEACR) – adopted 2015, published 105th ILC session (2016), Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) – Georgia, <https://www.ilo.org>.

<sup>287</sup> იხ. ბავშვზე მორგებული მართლმსაჯულება, კანონმდებლობის კვლევა, გაეროს ბავშვთა ფონდი, 2017, 78 (<https://www.unicef.org/georgia/media/1481/file/Legislative%20Analysis%20GEO.pdf>).

<sup>288</sup> საქართველოს მთავრობის 2016 წლის N112 იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლოატაციის პრევენციის და მათზე რეაგირების მიზნით სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების წესის დამტკიცების შესახებ დადგენილება, <https://matsne.gov.ge/document/view/3215791?publication=0>.

<sup>289</sup> შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს 2020 წლის N7178-ის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის გ) ქვეპუნქტი, <https://matsne.gov.ge/document/view/5003057?publication=0>.

შეფასების შემდეგ, შრომის ინსპექციის საკანონმდებლო ინიციატივის უფლების სახით; არასრულწლოვნის დასაქმებაზე უარის თქმის ვალდებულება დამსაქმებლის მოვალეობის ჭრილში განიხილება.<sup>290</sup> ამასთან, კანონიერ წარმომადგენელს აქვს უფლება, მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არასრულწლოვნისათვის დამაზიანებელი შრომის დროს<sup>291</sup> (დეტალურად იხ. 47-ე მუხლის კომენტარები), რაც არადამაკმაყოფილებელია.<sup>292</sup>

#### 4.3 დაცული სიკეთეები – თანხმობის შეზღუდვა

მე-2 პუნქტი ადგენს გამონაკლისს 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის დასაქმებლად მაშინ, როდესაც „შრომითი ურთიერთობა“ არ ეწინააღმდეგება ასეთი სუბიექტის ინტერესს, არ არის დამაზიანებელი მისი ფიზიკური, გონებრივი, ზნეობრივი განვითარებისათვის და ხელს არ უშლის მას საბაზო განათლების მიღებაში. ასეთი სამუშაო (დავალების ხასიათისა და პირობების გათვალისწინებით) „მსუბუქად“ მიიჩნევა სპეციალური, ბრძანებამი<sup>293</sup> მოცემული იმ დაზუსტებით, რომ იგი არ

---

<sup>290</sup> საქართველოს 2019 წლის N4283-III შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის მე-5 მუხლის მე-6 პუნქტი, <https://matsne.gov.ge/document/view/4486188?publication=1>.

<sup>291</sup> სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

<sup>292</sup> გერმანული მოდელით, 15 წლამდე ბავშვის შრომა ზოგადად აკრძალულია (იხ. 1976 წლის კანონი ახალგაზრდა დასაქმებულთა დაცვის შესახებ აქტი (JarbSchG), იხ. ვებგვერდზე: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/BJNR009650976.html>), მე-5 ნაწილის 1-ელი პუნქტის მიხედვით. კომპეტენტურმა ორგანომ შეიძლება გასცეს თანხმობა გამონაკლის შემთხვევებში დასაქმებაზე (მე-6 ნაწილი); იტალიაში 16 წლამდე არასრულწლოვნის დასაქმებისთვის აუცილებელია კომპეტენტური ადმინისტრაციული ორგანოს წინასწარი თანხმობა (direzione provinciale del lavoro იხ. *სეგესიო, მ.*, რედ. ბორონი ა. (რედ. ზაალიშვილი ვ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 4, 63); ავსტრიული მოდელით 15 წლამდე ასაკის პირების დასაქმებისათვის აუცილებელია კომპეტენტური ორგანოს წინასწარი თანხმობა, თუკი სამუშაო დაკავშირებულია „მაღალ რისკთან“, რომელსაც ადგენს კომპეტენტური ორგანო (სამინისტრო), რაც საფრთხის ქვეშ აყენებს არასრულწლოვნის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას, პირად ან სოციალურ განვითარებას (იხ. 2008 წლის ბავშვთა და ახალგაზრდობის შესახებ კანონის (Children and Young People Act) 798 და შემდგ. ნაწილები. ხელმისაწვდომია: <https://www.legislation.act.gov.au/View/a/2008-19/current/html/2008-19.html>); ბრიტანული მოდელით 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის დასაქმება აკრძალულია ადგილობრივი კომპეტენტური ორგანოს წინასწარი თანხმობის გარეშე (იხ. 1933 წლის ბავშვთა და ახალგაზრდა პირების შესახებ კანონის (Children and Young Persons Act) II ნაწილი, მე-18 და შემდგ. პუნქტები, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12>). ყველა ამ მოდელში ფიგურირებს მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა, თუმცა ეს კომპონენტი ერთ-ერთი წინაპირობაა სამუშაოზე წინასწარი ნებართვის გაცემისათვის, რაზეც გადაწყვეტილებას იღებს კომპეტენტური ორგანო.

<sup>293</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიების, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N01-126/ნ ბრძანება 18 წლამდე ასაკის პირისათვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე (ტექსტი იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5033680?publication=0>), მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი. ამ

უნდა ხორციელდებოდეს წარმოებაში; ინტერესის ქვეშ არასრულწლოვნის „საუკეთესო ინტერესი“ მოიაზრება, რომელშიც, თავისთავად, ერთიანდება მისი ფიზიკური, გონებრივი, ზნეობრივი განვითარების შესაძლებლობა.

გონებრივი განვითარების მინიმალური დაცული სტანდარტი დაზუსტებულია საბაზო განათლების მიღების შესაძლებლობით, მას ემატება კომპეტენტური ორგანოს მიერ დამტკიცებული პროფესიული მომზადების ან/და სასწავლო პროგრამებში მონაწილეობის შესაძლებლობა.<sup>294</sup> საბაზო განათლება განისაზღვრება კანონით ზოგადი განათლების შესახებ<sup>295</sup> და მასში შედის ორი საფეხური: დაწყებითი (6 წელი) და საბაზო (3 წელი).<sup>296</sup> ზოგადი განათლების დაწყების ასაკია 6 წელი<sup>297</sup>, შესაბამისად, ჩვეულებრივ, საბაზო განათლება 15 წლის ასაკში სრულდება.<sup>298</sup>

#### 4.4 შემდგომი მსგავსი ურთიერთობა

ერთხელ გაცემული თანხმობა დასაქმებაზე ძალაში რჩება შემდგომი მსგავსი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც. სიტყვა შემდგომი შეიძლება თანხმობით დადებული პირველი ხელშეკრულების მომდევნო ახალ ან დამატებით/პარალელურ გარიგებას მოიაზრებდეს; რადგანაც სმკ-ით დაიშვება შეთავსებით სამუშაო (მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი), ეს შესაძლოა, იქცეს გამოვლენილი თანხმობის იმგვარად განმარტების საფუძველად, რომ, აბსტრაქტულად, შესასრულებელი დავალების ხასიათი და პირობები მოიცვას. მერყევად ბათილობის კონცეფცია ამ საფრთხეს ზრდის, რადგან არასრულწლოვნის დასაქმებისათვის წინასწარი, კონკრეტულ სამუშაოსა და დამსაქმებელზე ორიენტირებული ნებართვის გაცემის სისტემა არ არსებობს. მსგავსება უნდა მიემართებოდეს სამუშაოს ხასიათს, პირობებს, ხანგრძლივობას და ყველა იმ სუბიექტურ თუ ობიექტურ ფაქტორს, რომლებმაც, შესაძლოა, ზეგავლენა მოახდინონ არასრულწლოვნის დაცულ ინტერესზე. მაგალითად, შეთავსებით, თუნდაც იდენტური სამუშაოს დაწყება, სამუშაო დროისა და მოცულობის ზრდის გამო, უნდა გამოირიცხავდეს თანხმობის ექსტრაპოლაციის შესაძლებლობას.<sup>299</sup>

---

აქტით დგინდება დეტალური ჩამონათვალი არასრულწლოვნისთვის აკრძალული სამუშაოების მავნე ზეგავლენის ფაქტორთა დაკონკრეტებით.

<sup>294</sup> ეს დაზუსტება იმეორებს 94/33/EC დირექტივის მე-3 მუხლის დ) პუნქტში მოცემულ დანაწესს.

<sup>295</sup> საქართველოს 2005 წლის N1330 კანონი.

<sup>296</sup> იქვე, მე-2 მუხლი, თ) ქვეპუნქტი.

<sup>297</sup> იქვე მე-6 მუხლი, მე-6 პუნქტი.

<sup>298</sup> დეტალური ანალიზი იხ.: *უტიაშვილი ნ.*, არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ.: ჩაჩავა, ს., ზაალიშვილი, ვ., 2014, 403-404.

<sup>299</sup> ამ მხრივ საყურადღებოა 94/33/EC დირექტივის მე-8 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომელიც რამდენიმე სამუშაოზე დასაქმებისას სამუშაო საათების შეჯამების პრინციპს ითვალისწინებს.

## 5. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის დასაქმება

მე-3 პუნქტი 14 წლამდე არასრულწლოვნის<sup>300</sup> გამონაკლისის სახით დასაქმების მიზნებისთვის, კანონმდებელი განსაზღვრავს დასაშვებ სფეროებს, რითაც ავიწროებს ამ პირთა ინტერესების შეფასებით კატეგორიებით (მე-2 პუნქტი) დადგენად სამუშაოთა წრეს,<sup>301</sup> ესენია: სპორტი, ხელოვნება, ზოგადად, კულტურის და/ან სარეკლამო საქმიანობა. ამ წესს დუალისტური მიზანი აქვს: ერთი მხრივ, ეს თემატური დასაქმების შემზღვეველი დებულებაა, ხოლო, მეორე მხრივ, არასრულწლოვნის კონკრეტული მიმართულებით პიროვნულ განვითარებაზეა ორიენტირებული. ცხადია, არსებობს ამ სფეროების მიღმა მსუბუქი აქტივობები (მაგალითად საოჯახო მეურნეობაში დეკორატიული მცენარეების მოვლა ან სხვ.), რომლებიც შესაძლოა, სათანადო წინაპირობების დაცვით შესრულებულ იქნეს 14 წლამდე პირის მიერ. ეს „მსუბუქი სამუშაოს“ ცნების ფარგლებში ექცევა, რაც მე-2 პუნქტისა და №01-126/ნ ბრძანების მიხედვით, დასაშვებად უნდა მიიჩნეოდეს, თუმცა ნორმის აშკარად იმპერატიული სტილი („...შეიძლება დაიდოს მხოლოდ...“) სფეროთა მკაცრად განსაზღვრული ამომწურავი ჩამონათვალი, ლიტერალური გაგებით, არ უნდა ტოვებდეს ლავირების შესაძლებლობას.<sup>302</sup> 138-ე კონვენცია ამგვარ დაშვების უფლებას ანიჭებს წევრ ქვეყნებს 13-იდან 15 წლამდე არასრულწლოვნებისათვის.<sup>303</sup> საყურადღებოა, კონვენციის მიხედვით, „მსუბუქი სამუშაოსა“ და ჩამოთვლილ სფეროებში საგამონაკლისო მუშაობის კონცეპტუალური გამიჯვნა. ხარვეზის აღმოფხვრა ტელეოლოგიური განმარტების მოშველიებით ტერმინების – „ხელოვნებისა“ და „კულტურის“ – ფართო გაგებით უნდა მიიღწეოდეს, თუმცა ეს მეთოდი სათუთა.

თვისთავად, ამ სფეროებშიც შესაძლოა, არასრულწლოვანი ისეთი სამუშაოთი დაკავდეს, რომელიც შეუთავსებელი იქნება ზემოაღნიშნულ ინტერესებთან, მაგალითად, სარეკლამო საქმიანობა სათამაშო ბიზნესში. ცხადია, აქ მე-2 და მე-4 პუნქტები ამგვარი პერსპექტივის შემზღვეველი ეფექტით უნდა იქნეს გამოყენებული.

<sup>300</sup> სსკ-ის 7 წლამდე სუბიექტი მცირეწლოვანია და საერთოდ ვერ ავლენს სამართლებრივად მბოჭავ, საკუთარ ნებას, შესაბამისად, მხედველობაში გვაქვს 7-იდან 14 წლამდე ასაკობრივი კატეგორია.

<sup>301</sup> *უტიაშვილი, ნ.*, არასრულწლოვანისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ.: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 410.

<sup>302</sup> იქვე, 415.

<sup>303</sup> მე-7 მუხლის 1-ელი პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ, გააკეთოს გამონაკლისი „მსუბუქ სამუშაოსთან“ დაკავშირებით.



## 6. არასრულწლოვნის დასაქმების ზოგადი შეზღუდვები

მე-4 პუნქტით, სათამაშო ბიზნესის, ღამის გასართობი დაწესებულებების, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადება, გადაზიდვა და რეალიზაციის არეალისაგან არასრულწლოვნის, ფაქტობრივად, სრული სეგრეგაციის ინტერესი იკვეთება. ბავშვის<sup>304</sup> უფლებათა კოდექსის 62-ე მუხლის მიხედვით, გარანტირებულია ბავშვის მავნე ზეგავლენისაგან დაცვის უფლება, რაშიც შედის სათანადო სოციალური გარემოს უზრუნველყოფა და საფრთხის შემცველი ინფორმაციისაგან განრიდება. ამავე კოდექსის 63-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, აკრძალულ სფეროებში სამუშაოების ჩამონათვალს (დამზადება, გადაზიდვა, რეალიზაცია) ემატება „დასაწყობება“ და აქცენტი არა არასრულწლოვნის მიერ თავად საფრთხის შემცველი სამუშაოს შესრულებაზე, არამედ, ზოგადად, ამ სფეროებში მოღვაწე დაწესებულების ფარგლებში ნებისმიერ სამუშაოზე კეთდება. ამით ხაზი ესმება არასრულწლოვნისათვის არა მარტო უშუალო საფრთხის შემცველი მოქმედების შესრულებისგან განრიდებას, არამედ სფეროსთან დაკავშირებული ინფორმაციის მიღების შეზღუდვას.

ჩამოთვლილი სფეროები, ზოგადად, საფრთხეების შემცველია, რაც მავნე ზეგავლენის მქონე შეიძლება აღმოჩნდეს არასრულწლოვნის სხვადასხვა დაცული სფეროსთვის, თუმცა დასაფიქრებელია, ცალკეული მათგანისათვის მიზანშეწონილი ხომ არ იქნებოდა აკრძალვის განმარტება არა სფეროსთან კავშირის მქონე ნებისმიერი სამუშაოს გაგებით, არამედ კონკრეტული შესასრულებელი სამუშაოს თავისებურებისა და, აქედან გამომდინარე, საფრთხის არასრულწლოვანზე ზეგავლენის მასშტაბის მიხედვით. ცხადია, მხედველობაშია მისაღები კონცეპტუალური განსხვავება იმ სამუშაოთა კატეგორიებისა, რომლებიც მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანია, ერთი მხრივ, და, მეორე მხრივ, ბავშვთა შრომის უკიდურეს ფორმებს განეკუთვნება.

სათამაშო ბიზნესი კრებითი ცნებაა და მასში ლიცენზიებისა და ნებართვების<sup>305</sup> მიზნებისათვის, ერთიანდება ლატარიები, აზარტული და მოგებიანი თამაშობების მიმართულებები<sup>306</sup>. თავად ლიცენზირება ან ნებართვები ისეთი საქმიანობისთვისაა აუცილებელი, რომელიც ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას ან მნიშვნელოვან სახელმწიფო თუ საზოგადოებრივ ინტერესებს შეეხება<sup>307</sup>. ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანი საზოგადოებრივი ინტერესი აზარტულ თამაშებზე

<sup>304</sup> „ბავშვი“ გულისხმობს 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანს.

<sup>305</sup> საქართველოს 2005 წლის N1775 კანონი ლიცენზიებისა და ნებართვების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26824?publication=91>.

<sup>306</sup> საქართველოს 2005 წლის N1180 კანონი ლატარიების, აზარტული და მოგებიანი თამაშობების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30988?publication=36>.

<sup>307</sup> ლიცენზიებისა და ნებართვების შესახებ კანონის 1-ელი მუხლის 1-ელი პუნქტი.

ადამიანის დამოკიდებულების მაღალი რისკია; აქვე, ბავშვის მავნე ზეგავლენის ინფორმაციისაგან დაცვის ასპექტიც მნიშვნელოვანია და ეს გამართლებული უნდა იყოს; მიუხედავად ამისა, სათუთა, მაგალითად, მომენტალური ლატარიის შემთხვევაში აღნიშნული საზოგადოებრივი ინტერესი არსებობს თუ არა, თუკი არასრულწლოვნის ჯიხურში დროდადრო ავრცელებს ამ ბილეთებს; კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება, რამდენად შეიძლება გამოიწვიოს ასეთმა სამუშაომ ბავშვის იმგვარ ინფორმაციაზე წვდომა, რომელიც ხელს შეუწყობს თამაშობაზე დამოკიდებულების განვითარებას.

პორნოგრაფიული საქმიანობა სრულად ანტისაზოგადოებრივ<sup>308</sup> ქმედებად განიხილება სისხლისსამართლებრივი თვალსაზრისით და მასთან ასოცირებულ ნებისმიერ საქმიანობაში არასრულწლოვნის ჩაბმა დაუშვებელია. ეროტიკული ნაწარმი, თავის მხრივ, ასეთი მკაცრი შეზღუდვის საგანი არაა, ზოგადად, თუმცა როგორც სშკ, ისე ბავშვის უფლებათა კოდექსის 63-ე მუხლის მოთხოვნები, რაიმე გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობას ნაკლებად ტოვებს. შსო-ის №182 კონვენციით, პორნოგრაფიის სფერო, უპირობოდ, ბავშვთა შრომის უკიდურეს ფორმაში გადის და აქ ყოველგვარ საგამონაკლისო დაშვებებზე საუბარი შეუძლებელია.

ფარმაცევტული პროდუქტი საკმაოდ მრავალფეროვანი შემადგენლის მქონეა და მისი შინაარსი განისაზღვრება წამლისა და ფარმაცევტული საქმიანობის შესახებ კანონით<sup>309</sup>; შესაბამისი კანონქვემდებარე აქტით კი საწარმოსათვის ხდება მწარმოებლის სტატუსის მინიჭება.<sup>310</sup> ბავშვის უფლებათა კოდექსის 63-ე მუხლით, ფარმაცევტული პროდუქტი ზოგადი სახით მოხსენიებული არაა, მასში მხოლოდ სამედიცინო მიზნით გამოყენებისათვის ნებადართული ნარკოტიკული და ფსიქოტროპული სამკურნალო საშუალებების მწარმოებელი, დამსაწყობებელი, გადამზიდავი და რეალიზატორი საწარმოების მიერ ბავშვის დასაქმება იკრძალება. ამდენად, სშკ-ის მოწესრიგება უფრო შემზღუდავია. მიუხედავად ამისა, ჰიპოთეზურად, სამუშაოები, რომლებიც „პარა-სამკურნალო“<sup>311</sup> საშუალებების მწარმოებლის მიერ ხორციელდება, შესაძლოა, არ იქნეს შეფასებული

<sup>308</sup> საქართველოს 1999 წლის N2287 კანონი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/16426?publication=235>. 143<sup>1</sup> მუხლის შენიშვნის 1-ელი პუნქტის გ) ქვეპუნქტი – „პირის... პორნოგრაფიაში ან სხვა ანტისაზოგადოებრივ ქმედებაში ჩაბმა“.

<sup>309</sup> 1997 წლის N659 კანონით, <https://matsne.gov.ge/document/view/29836?publication=26>.

<sup>310</sup> საქართველოს მთავრობის 2019 N625 დადგენილება პირისათვის ფარმაცევტული საწარმოს სტატუსის მინიჭების, მისი ფუნქციონირებისა და გაუქმების წესის დამტკიცების შესახებ, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/document/view/4739672?publication=0>.

<sup>311</sup> წამლისა და ფარმაცევტული საქმიანობის შესახებ კანონის მე-11 მუხლის მე-13 პუნქტის დეფინიციაში შემავალი ცნება.

არასრულწლოვნის ჯანმრთელობისა და სხვა დაცული ინტერესისადმი მაღალი რისკის შემცველ აქტივობებად.

ტოქსიკური ნივთიერების ლეგალური დეფინიცია გვხვდება ნარჩენების მართვის კოდექსში,<sup>312</sup> რომლის მიხედვითაც ამ სუბსტანციათა ორგანიზმში შეღწევამ „შესაძლოა ჯანმრთელობის სერიოზული, მკვეთრი ან ქრონიკული დაზიანება ან სიკვდილიც კი გამოიწვიოს“.<sup>313</sup>

იგივე შეიძლება ითქვას, ზოგადად, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე (მე-5 პუნქტი), რომელთა ჩამონათვალი ცალკე ყველა კატეგორიის დასაქმებულისთვისაა განსაზღვრული<sup>314</sup>, რადგან ასეთი შრომის ნეგატიური ეფექტი მნიშვნელოვანია არა მარტო არასრულწლოვნისათვის, სამუშაოთა ეს კატეგორია იკრძალება, ასევე ორსულ, ახალნაშობიარებ და/ან მეძუძურ ქალთათვის.<sup>315</sup>

ცხადია, რომ ორივე პუნქტში „არასრულწლოვნის“ გამოყენება გულისხმობს 18 წლამდე ასაკის ნებისმიერ პირს და, შესაბამისად, აკრძალვები ვრცელდება შრომითი მიზნებისათვის ემანსიპირებულ სუბიექტზეც (16-იდან 18 წლამდე ასაკობრივი კატეგორია).

## 7. ჯანმრთელობის შემოწმება

არასრულწლოვნის შრომის უსაფრთხოებიდან განსაკუთრებით გამოსაყოფია სამედიცინო შემოწმების საკითხი, რომლის მოწესრიგებაც სახელმწიფოსათვის სავალდებულოა სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით. სშკ-ით პირდაპირ არ არის ვალდებულება დადგენილი, თუმცა №01-126/ნ ბრძანებით (დანართი №1, მე-4 მუხლი), 18 წლამდე ასაკის დასაქმებული სამუშაოს დაწყებამდე ექვემდებარება სამედიცინო შემოწმებას, რომელსაც ყოველწლიური ან პერიოდული (გაუარესებული ჩვენებების კვალობაზე) ხასიათი უნდა ჰქონდეს. წინასწარი სამედიცინო შემოწმების გარეშე, არასრულწლოვნის სამუშაოზე დაშვება იკრძალება. შემოწმების ვალდებულება დამსაქმებელზეა, რადგან მან უნდა განახორციელოს უსაფრთხო შრომის ორგანიზაცია (სშკ-ის 45-ე

---

<sup>312</sup> 2014 წლის N2994-რს საქართველოს კანონი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2676416?publication=11>.

<sup>313</sup> ადამიანის ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების პოტენციალის თაობაზე ნორმატივები გაწერილია საშიში ქიმიური ნივთიერებების კლასიფიკაციის შესახებ დებულების დამტკიცების თაობაზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N79/ნ ბრძანებაში, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/55390?publication=0>.

<sup>314</sup> საქართველოს მთავრობის 2018 წლის დადგენილება N381 მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე, <https://matsne.gov.ge/document/view/4277583?publication=0>.

<sup>315</sup> სისტემურად ამ მოწყვლადი ჯგუფის განსახილველ ნორმაში მოხსენიება ნაკლებად გამართლებული უნდა იყოს და უმჯობესი იქნებოდა მისი ცალკე ნორმის სახით მოწესრიგება.

და №01-126/ნ ბრძანების მე-5 მუხლი). ამასთან, რადგანაც დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს მისცეს სამუშაო,<sup>316</sup> მანვე უნდა შესთავაზოს არასრულწლოვანს სათანადო სამედიცინო სერვისი. დასაქმებულის თანაქმედების ვალდებულებაში შედის, გაიაროს ამგვარი შემოწმება, თუმცა უფლებამოსილი უნდა იყოს, თავად შეარჩიოს ალტერნატივა. ლოგიკურია, რომ წარმომადგენლის თანხმობაში პროცედურის გავლაზე ნება ავტომატურად უნდა გაიზარებოდეს მაშინ, როდესაც შემოწმების სერვისის გამწევი თავად დამსაქმებელი ან მასთან ასოცირებული პირია. თუკი არასრულწლოვანი იყენებს ალტერნატიულ ადგილას შემოწმების შესაძლებლობას, გარე ორგანიზაციასთან ურთიერთობა უნდა რეგულირდებოდეს ზოგადი წესებით.

#### 8. პერსონალური მონაცემების დაცვა

ცალკე საკითხია არასრულწლოვანის პერსონალური მონაცემების დაცვა, რომელიც მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობას ეხება. სამედიცინო დასკვნაში მიეთითება მხოლოდ ის, შეუძლია თუ არა არასრულწლოვანს მუშაობის გაგრძელება ან რეკომენდაციები მისი რაციონალური დასაქმების თაობაზე (№01-126/ნ ბრძანების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი). სშკ-ის პირველადი პროექტი მოიცავდა მსგავს მოწესრიგებას წინასახელშეკრულებო ეტაპისათვის და ასევე შემოწმების ხარჯების დამსაქმებლისათვის დაკისრებას. უკანასკნელი პირდაპირ არ არის მოწესრიგებული მოქმედი რეგულირებით, თუმცა შემოწმების უსაფრთხო შრომის ორგანიზაციის ვალდებულებაში გააზრება იმავე სამართლებრივ შედეგამდე მიდის.

#### 9. ნასამართლევი ან ცალკეული უფლებაჩამორთმეული პირის დასაქმების შეზღუდვა

ნორმა კრძალავს არასრულწლოვანთა საგანმანათლებლო და საადმინისტრაციო დაწესებულებებში, ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, ქალთა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მომსახურების, ასევე სოციალური დანხარების დაწესებულებებში (დანაწესში ჩამოთვლილი 5 კანონით რეგულირებული დაწესებულება) ისეთი პირის დასაქმებას, რომელიც სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულებებში<sup>317</sup> ნასამართლევი და/ან უფლებაჩამორთმეულია<sup>318</sup>. ასეთი სტატუსის მქონე დასაქმებულები

<sup>316</sup> ლოგიკურად გამომდინარეობს სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსიდან და სშკ-ის 42-ე მუხლის დანაწესიდან.

<sup>317</sup> სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ 2020 წლის N5749-III კანონის (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4792146?publication=2>) მე-2 მუხლის ა) ქვეპუნქტი.

<sup>318</sup> იქვე, მე-3 მუხლი.

ჩამოთვლილ სფეროებში ზრდის დაწესებულების ბენეფიციართა და იქ დასაქმებულთა საფრთხეებს, შესაბამისად, დამსაქმებლისთვის შესაძლოა, გართულდეს უსაფრთხო შრომის უზრუნველყოფის ვალდებულების შესრულება (სშკ-ის 45-ე მუხლი). ნორმის მოქმედების ფარგლები, ერთი მხრივ, ვიწროა მე-7 პუნქტში მოცემულ წესთან შედარებით, რადგან მოიცავს მხოლოდ ისეთ დაწესებულებებს, სადაც არასრულწლოვანს უხდება რეგულარულად ყოფნა, ხოლო, მეორე მხრივ, გაფართოებულია ეროვნული დისკრეციის ხარჯზე – წესის მოქმედება ვრცელდება ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა და სოციალური დახმარების დაწესებულებებზე.

ნასამართლეობა განისაზღვრება სისხლის სამართლის კოდექსის<sup>319</sup> 79-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით და გულისხმობს კანონიერ ძალაში შესული გამამტყუნებელი სასამართლო გადაწყვეტილების არსებობას. ნასამართლეობა აღარ არსებობს, თუკი იგი გაქარწყლებულია ან მოხსნილია, თუმცა მე-6 პუნქტის მიზნებისათვის აკრძალვა არ კარგავს ძალას.

სშკ-ის მე-11 მუხლის 1-ელი და მე-3 პუნქტებით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დასაქმებაზე გადაწყვეტილების მიღებამდე, შესაბამისად, მოითხოვოს და, შემდგომ, გადაამოწმოს ინფორმაცია, კანდიდატის კვალიფიკაცია და ყველა ის გარემოება, რაც აუცილებელია შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. კანდიდატი, თავის მხრივ, ვალდებულია, მისცეს დამსაქმებელს მისი სტატუსის თაობაზე ინფორმაცია. ნორმით მოცემულ დაწესებულებებში დამსაქმებლის შეკითხვა კანდიდატის ნასამართლეობაზე, ამდენად, არ ჩაეთვლება დისკრიმინაციულ შეკითხვად, ხოლო დასაქმებული ვერ ისარგებლებს მოტყუების უფლებით (იხ. მე-11 მუხლის კომენტარი), თუკი ინფორმაციის მოთხოვნის ფარგლები არ სცდება სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ ქმედებებს.

რადგან აკრძალვა ემსახურება ნორმაში ჩამოთვლილი დაწესებულების ბენეფიციართათვის საფრთხის თავიდან აცილებას და არა მხოლოდ კერძო ინტერესს, რომ სამუშაო ჯეროვნად სრულდებოდეს, არამედ მესამე პირთა (ბენეფიციართა) ინტერესსაც, შესაბამისად, დამსაქმებელს უნდა წარმოემოზოდეს ვალდებულება, მოიპოვოს და გადაამოწმოს კანდიდატის თაობაზე ინფორმაცია ნასამართლეობის სტატუსის შესახებ.<sup>320</sup> ჩვეულებრივ, რისკისადმი მოწყვლადი დაწესებულება ითხოვს ცნობას კანდიდატისგან ნასამართლეობისა და დასაქმების უფლების ჩამორთმევის თაობაზე სტატუსის შესახებ,

<sup>319</sup> საქართველოს 1999 წლის N2287 კანონი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/16426?publication=235>.

<sup>320</sup> იხ. განმარტებითი ბარათი სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ კანონპროექტზე: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/215488>.

რომელსაც გასცემს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტო.<sup>321</sup>

სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ კანონის მე-3 მუხლის მე-12 პუნქტის თანახმად, სასამართლო ვალდებულია, აცნობოს დამსაქმებელს სამუშაოს უფლების ჩამორთმევის შესახებ და უკვე დასაქმებული პირისათვის ამგვარი შეტყობინება სამუშაოს გაგრძელებას უნდა გამორიცხავდეს, რადგან, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვედარ უზრუნველყოფს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს, ერთი მხრივ, დასაქმებულებისათვის და, მეორე მხრივ, ბენეფიციართა ჯეროვან მომსახურებას.

ნორმის მიხედვით, ნასამართლეობის მოხსნა ან გაქარწყლება არ იწვევს აკრძალვის გაუქმებას. დანაწესი ემსახურება ე.წ. ლანზაროტის კონვენციის<sup>322</sup> იმპლემენტაციის<sup>323</sup> მიზანს ქართულ სამართალში. კერძოდ, ამ კონვენციის მე-5 მუხლის მე-3 პუნქტით მონაწილე სახელმწიფოებს ევალებათ, გაატარონ ყველა შესაბამისი ზომა იმისთვის, რომ ბავშვთა სექსუალურ ექსპლოატაციასა და ძალადობაში „ნასამართლევი პირები“ არ დაიშვან ბავშვთან რეგულარული შეხების შინაარსის მქონე სამუშაოებზე („მინიმალური კონსენსუსი“<sup>324</sup>).

საქართველო გასცდა მინიმალური დაცვის პრინციპს და განსახილველი ნორმით დაადგინა უფრო მაღალი სტანდარტი, რადგან აკრძალვა სცდება დაწესებულებებს, რომელთა ბენეფიციარებიც ბავშვები არიან. ერთი შეხედვით, ეს წინააღმდეგობაში მოდის სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებულ სასჯელთა მიზნობრიობასთან („რესოციალიზაცია“<sup>325</sup>) და დისკრიმინაციულ გარემოს ქმნის იმ სუბიექტებისათვის, რომლებიც ნასამართლევი არიან, თუმცა

<sup>321</sup> იხ. საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2018 წლის N24 ბრძანება, <https://www.sa.gov.ge/d/normativeacts>.

<sup>322</sup> 2007 წლის ევროპის საბჭოს კონვენცია ბავშვთა სექსუალური ექსპლოატაციისა და სექსუალური ბორტმოქმედებისაგან დაცვის შესახებ, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046e1cf>.

<sup>323</sup> იხ. განმარტებითი ბარათი სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ კანონპროექტზე, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/215488>.

<sup>324</sup> იხ. ევროპის საბჭოს კონვენცია ბავშვთა სექსუალური ექსპლოატაციისა და სექსუალური ბორტმოქმედებისაგან დაცვის შესახებ, ბავშვთა სექსუალური ძალადობისაგან დაცვის გლობალური ინსტრუმენტი, ევროპის მშენებლობა ბავშვებისთვის და ბავშვებთან ერთად, ევროპის საბჭო, <https://rm.coe.int/-/lcleaflet/1680990238>.

<sup>325</sup> სისხლის სამართლის კოდექსის 39-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი. სხვადასხვა წყაროში განმარტებულია როგორც „დამნაშავეს საზოგადოებაში ინტეგრაცია“, „მორალური გამოსწორება“, „რეციდივის გარეშე ცხოვრების გაგრძელება“. იხ. *ვარძელაშვილი ი., სასჯელის მიზნები, სადისერტაციო ნაშრომი, 2016, 84 და შემდგომი*, <https://press.tsu.ge/data/image-db-innova/disertaciebi-samartali/ioseb-vardzelashvili.pdf>.

გაქარწყლებული აქვთ ეს სტატუსი<sup>326</sup> კონკრეტულ დანაშაულებებში. ამის საპირისპიროდ, ასევე მიიჩნევა, რომ კრიმინოლოგიური პროფილის მაფორმირებელი ფაქტორია ნასამართლეობა, რაც საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მიზნებისათვის შეფასების გასაკეთებლად მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია.<sup>327</sup> მიუხედავად იმისა, რომ სტიგმატიზაციის რისკი<sup>328</sup> ასეთ დროს მაღალია, რაც რესოციალიზაციაზე ნეგატიურ გავლენას ახდენს, კონვენციით მოცემული მოწესრიგება და, შემდგომ, მისი საიმპლემენტაციო ნორმა, სავარაუდოდ, ეყრდნობა სქესობრივი ხასიათის დანაშაულის რეციდივის პრევენციის დოგმატურ მიდგომას, რომელიც ე.წ. „სექსუალურად საშიში პიროვნების“ კრიმინოლოგიურ დახასიათებას ეფუძნება, სადაც ივარაუდება, რომ სუბიექტს აქვს „მენტალური დარღვევა ან პიროვნული აშლილობა“,<sup>329</sup> რაც, ცხადია, კომპლექსური შეფასების საგანია მსჯავრდების პროცესში.

მუხლის მე-7 პუნქტში გამოიყენება წინა პუნქტის იდენტური აკრძალვა და კონსტრუქცია, თუმცა აქ სფეროები, რომლებშიც იკრძალება ნასამართლეობის მქონე პირების დასაქმება, აბსტრაქტული სახითაა წარმოდგენილი – „...კანონმდებლობით განსაზღვრულ შესაბამის დაწესებულებებში...“. ცხადია, რომ ამ დაწესებულებებთან სპეციფიკურად არასრულწლოვნის ან სხვა მოწყვლადი ჯგუფების რეგულარული კავშირი გამოკვეთილი არაა. ამის გამო ნასამართლეობის მოხსნისა ან გაქარწყლების გზით შესაძლებელია ნასამართლევი პირის სრულფასოვანი რესოციალიზაცია. ასეთ სფეროებში, მაგალითად, მოაზრებულია პროფესიული<sup>330</sup> და უმაღლესი განათლების<sup>331</sup> დაწესებულებები.<sup>332</sup>

---

<sup>326</sup> აქ გასათვალისწინებელია, რომ ნასამართლეობის მოხსნა და გაქარწყლება სისხლისსამართლებრივი მიზნებისათვის შემდგომ ჩადენილი დანაშაულისა და რეციდივის შეფასების კუთხითაა მნიშვნელოვანი. იხ. *შალიკაშვილი მ., ჩიხლაძე დ.*, პირობით ვადამდე გასათავისუფლებელი მსჯავრდებულებისთვის რისკვაქტორების შეფასების კრიმინოლოგიური ანალიზი, 57 და შემდგომში.

<sup>327</sup> იხ. იქვე, 58.

<sup>328</sup> იქვე.

<sup>329</sup> დეტალურად იხ. *Fennel, J. A.*, Punishment by Another Name: The Inherent Overreaching in Sexually Dangerous Person Commitments, *New England Journal on Criminal and Civil Confinement*, 35, No. 1, 2009, 37-64.

<sup>330</sup> საქართველოს 2020 წლის N3442-IX კანონი პროფესიული განათლების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4334842?publication=6>.

<sup>331</sup> საქართველოს 2004 წლის N688 კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ. ხელმისაწვდომია: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=88>.

<sup>332</sup> სრული ჩამონათვალი სფეროებისა მოცემულია განმარტებით ბარათში. იხ. განმარტებითი ბარათი სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან შრომის შესახებ კანონპროექტზე, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/215488>.

## 10. სამართლებრივი შედეგები

### 10.1 არასრულწლოვნის შრომის აკრძალვის შედეგები

მე-10 მუხლის ამკრძალავი ნორმების დარღვევისას როგორც ცალმხრივი ნების გამოვლენა (მაგალითად, თანხმობა დასაქმებაზე), ისე არასრულწლოვნის მიერ დადებული ხელშეკრულება ბათილია სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე, კანონის მოთხოვნებთან წინააღმდეგობის გამო. რადგან წარმომადგენლის მიერ გამოვლენილი ნება, მოქმედი მოწესრიგებით, მშობლისაგანაც დაიშვება, სამუშაოს თავისებურებების შეფასებისათვის კომპეტენციის ნაკლებობისა თუ სხვა სუბიექტური მიზეზების გამო, ხშირად შეიძლება იყოს კანონთან წინააღმდეგობაში; ეს ჯაჭვში გამოიწვევს არასრულწლოვნის მიერ გამოვლენილი ნების და, მთლიანობაში, ხელშეკრულების ბათილობას. ცხადია, თუკი მე-2 პუნქტის ინტერპრეტაცია მერყევად ბათილი გარიგების მიმართულებით გადაიხრება, სსკ-ის 63-ე მუხლით წარმომადგენელზე იქნება დამოკიდებული არასრულწლოვნის მიერ გამოვლენილი ნების ბათილობის საკითხის გადაწყვეტა, რაც სასურველი არ უნდა იყოს. ნორმის მიზნებიდან გამომდინარე, დასაცავი ინტერესების მაღალი ღირებულების გათვალისწინებით, სახეზე უნდა იყოს ბათილი გარიგება, თუმცა, იმავდროულად, სშკ-ის ცალმხრივად (დასაქმებულის) დამცავი<sup>333</sup> ნორმის ლოგიკა ბათილად არ უნდა აქცევდეს დამსაქმებლის მიერ ნაკისრ ვალდებულებებს და მხოლოდ დასაქმებულისათვის საზიანო ნაწილისათვის იურიდიული ძალის მოსპობაზე უნდა იყოს ორიენტირებული.

ის, რის გამოც ნების გამოვლენა შეიძლება წინააღმდეგობაში მოვიდეს კანონის დანაწესთან, კომპლექსური შეფასების საკითხია – მაგალითად, სამუშაო საათების ოდენობა ან სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის საკითხი. ამიტომ ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა, მხოლოდ გარიგების ნაწილის ბათილობაზე იყოს საუბარი, თუ სშკ-ის დამცავი ნორმების მეშვეობით, მთლიანობაში შესაძლებელია ურთიერთობის შენარჩუნება.

მნიშვნელოვანია ბათილობის მომენტის განსაზღვრა, რადგან უკვე *de facto* ურთიერთობიდან გამომდინარე მოთხოვნები ამაზეა დამოკიდებული. განსაკუთრებით, არასრულწლოვანი დასაქმებულის ანაზღაურების მოთხოვნაზე (ზეგანაკვეთურის ჩათვლით) უნდა გამახვილდეს ყურადღება, თუმცა ანალიზს ექვემდებარება, ასევე, მაგალითად, უსაფრთხო შრომის უზრუნველყოფის ვალდებულების დარღვევიდან წარმოშობილი ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა. ზოგადად, ბათილობა დგება ნების გამოვლენის მომენტიდან (სსკ-ის 61-ე მუხლის 1-

<sup>333</sup> კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 275.



ელი ნაწილი) *ex tunc*, თუმცა შრომითი ურთიერთობა, გამონაკლისის სახით, ბათილობის *ex nunc* (მომავლის ეფექტით) პრინციპით უნდა გადაწყდეს.<sup>334</sup> დასაქმებულისათვის ეს გულისხმობს ანაზღაურებისა და სხვა მოთხოვნების სახელშეკრულებო ფარგლებში დაყენების შესაძლებლობას, სადაც, მაგალითად, ზიანის ანაზღაურების კონტექსტით, სსკ-ის 394-ე მუხლის მიხედვით, იგი, ბრალეულობის კომპონენტთან მიმართებით, ისარგებლებს მტკიცების ტვირთის დამსაქმებლისკენ შებრუნების უპირატესობით. რადგან, სახელდობრ, ხელფასის მიღების მოთხოვნა ბათილობის სამართლებრივი შედეგის ნაწილია, მასზე არ უნდა გავრცელდეს გასაჩივრების 48-ე მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა. ეს დასკვნა შესაძლოა, არ გავრცელდეს წარმომადგენლის მიერ არასრულწლოვნის საზიანოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე (47-ე მუხლის მე-4 პუნქტით), როდესაც ნამდვილი შრომითი ურთიერთობის არსებობის მიუხედავად იცვლება მდგომარეობა.

ცალკეულ შემთხვევებში, როდესაც შესრულებული სამუშაო ზნეობის საწინააღმდეგოა, მაგალითად, სექსუალური ექსპლოატაციის ან შრომის სხვა უკიდურესი ფორმების შემთხვევაში, უნდა დგებოდეს ბათილობა *ex tunc*.<sup>335</sup> ასეთ დროს ანაზღაურების მოთხოვნას სსკ-ის 976-ე (უსაფუძვლო გამდიდრების) მუხლი განაპირობებს – დაზოგილი თანხის უკან დაბრუნება, თუმცა ასევე დასაფიქრებელია ამ მუხლის მე-2 ნაწილის დ) ქვეპუნქტის (ბათილი ხელშეკრულების შესრულების წინააღმდეგობა ბათილობის გამოძწვევი ნორმის დაცვით მიზანთან) მოქმედება. აკრძალვის მიზანი დასაქმებულის განვითარების ინტერესის ხელყოფისაგან დაცვაა ისევე, როგორც ამორალური ქმედებისა თუ სხვა ტიპის მიუღებელი ქცევის ელიმინაცია. ამდენად, მოთხოვნა დელიქტურ ქრილშიც უნდა იქნეს გააზრებული (სსკ-ის მე-18 და/ან 992-ე მუხლები). იმავდროულად, ეს რეჟიმი დასაქმებულის მტკიცების ტვირთის დამამძიმებელია და დაისმის შეკითხვა – მიზანშეწონილი ხომ არ იქნებოდა, არასრულწლოვნის დაცვის უპირატესი ინტერესებიდან გამომდინარე, ნორმის დამცავი მიზნის მხოლოდ ცალმხრივად დამსჯელი მიზნით განმარტება. ამით რესტიტუციის რეჟიმი გადაინაცვლებდა შრომის რეგულირებიდან კანონისმიერი მოწესრიგების რეჟიმში, თუმცა რეალიზებული იქნებოდა დასაქმებულის ინტერესი. შესრულების

<sup>334</sup> ეს შესაძლებლობა დოქტრინაში გათვალისწინებულია საცილო გარიგებებისთვის, თუმცა ამ შემთხვევაშიც (ბათილობისას) რელევანტური უნდა იყოს. იხ. *ჟანტურია ლ.*, რედ. *ჟანტურია ლ.*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მუხლი 63, 34-3 ველი, 354. ასევე, იხ. *ადეიშვილი ლ.*, *კერესელიძე დ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 13.

<sup>335</sup> *კროპკოლეური ი.*, რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 611-ე პარ.-ის კომენტარი, მე-3 ველი, 458-459.

კონდიციის დამატებითი დაბრკოლება სსკ-ის 979-ე მუხლის მე-3 ნაწილით („არ გამდიდრებულა“)<sup>336</sup> შეიძლება მოგვარებულიყო 973-ე (დავალების გარეშე სხვისი საქმის შესრულებისას) მუხლის გამოყენებით, სადაც ხარჯების კომპონენტი დაკორექტირდებოდა მისი განვრცობით სასყიდლის შინაარსზე.<sup>337</sup> ამ კონსტრუქციას სექსუალური ექსპლოატაციის შემთხვევაში მაინც ექნებოდა წინააღმდეგობა „მეპატრონის საქმეების“ (სსკ-ის 969-ე) კომპონენტთან, რადგან არ შეიძლება არსებულიყო საქმეების მართლზომიერი ინტერესი ასეთ დროს.

## 10.2 მე-6 და მე-7 პუნქტების დარღვევის შედეგები

რადგან მე-6 და მე-7 პუნქტების მოწესრიგება იმპერატიულია და მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის უზრუნველყოფას ისახავს მიზნად, ნებისმიერი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც აკრძალვების საწინააღმდეგოა, იწვევს ბათილობას სსკ-ის 54-ე მუხლისა და 61-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით (*ex tunc*). სუბიექტებს ვვალევათ, წინასწარ იზრუნონ კანდიდატის ნასამართლეობის სტატუსის გარკვევაზე; შესაბამისად, არსებობს დასაქმებაზე უარის თქმის ვალდებულება და, ამასთან, შრომის ინსპექცი უზრუნველყოფს პრევენციას.

*De facto* შესრულებულის გამო ვითომ სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულების შედეგების უკუქცევა შეუძლებელია როგორც უსაფუძვლო გამდიდრების (976-ე მუხლის მე-2 ნაწილის დ) ქვეპუნქტის) ისე, დავალების გარეშე სხვისი საქმის შესრულების საფუძვლით (არ შეიძლება არსებობდეს სხვისი ლეგიტიმური საქმე). ასეთი ურთიერთობისას ზიანი უნდა ანაზღაურდეს დელიქტური საფუძვლით (სსკ-ის 992-ე, 997-ე მუხლები).

სშკ-ის 86-ე მუხლით, ნორმათა მოქმედება ვრცელდება ძალაში შესვლის მომენტისათვის არსებულ ყველა შრომით ურთიერთობაზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელი მოვალე ხდება, მოითხოვოს დასაქმებულის სტატუსის თაობაზე ცნობის წარმოდგენა, რადგან იგი ვალდებულია, უზრუნველყოს, ერთი მხრივ, უსაფრთხო სამუშაო გარემო (სშკ-ის 45-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი) და ასევე იზრუნოს განსაზღვრულ სფეროებში „მოწყვლადი“ ბენეფიციარების უსაფრთხოებაზე. ერთი შეხედვით, დამსაქმებელი ნასამართლებ დასაქმებულთან მიმართ ავტომატურად იძენს გათავისუფლების უფლებას (სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტი), თუმცა ეს საფუძველი ნაკლებად რელევანტური უნდა იყოს, რადგან ამოქმედდება სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ელი ან მე-2 პუნქტი, რომელიც 1 თვით/3 დღით ადრე წინასწარი გაფრთხილების მექანიზმით შეწყვეტას მოიარებებს, რაც მიუღებელი უნდა იყოს, ვინაიდან თუნდაც 3 დღით ადრე გაფრთხილება გულისხმობს ამ

<sup>336</sup> იქვე, 458.

<sup>337</sup> იქვე, 541.

პერიოდში სამუშაოს მიცემის ვალდებულებას. რადგან ნასამართლევ პირის სტატუსი, თვისთავად, მოიცავს რეციდივის მაღალ შესაძლებლობას, მის მიერ სამუშაოს გაგრძელება, მაღალი ალბათობით, „უხეში დარღვევის“ (სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ზ) ქვეპუნქტი) შემადგენლობაა, მიუხედავად იმისა, რომ დარღვევა ჯერ არ მომხდარა (მომავალი დარღვევის ვარაუდი); იმავდროულად, სახეზეა, სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შემადგენლობა („განსაკუთრებული საფუძვლებიდან გამომდინარე, ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, გამართლებულია ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლა“). ცხადია, ეს არ ტოვებს ადგილს, რომ ვიფიქროთ გათავისუფლებული დასაქმებულის „გამოსასვლელ“ კომპენსაციაზე, რადგან, როგორც აღინიშნა, სშკ-ის 48-ე მუხლის გამოყენება შეუძლებელია. მიუხედავად ამისა, დასაფიქრებელია, სისხლის სამართლის სასჯელთა „რესოციალიზაციის“ მიზნიდან გამომდინარე, უპრიანი ხომ არ იქნება „გამოსასვლელ კომპენსაციაზე“ უფლების შენარჩუნება.

**მუხლი 11. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა და ინფორმაციის გაცვლა შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე**

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.
2. კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ინტერესებს.
3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე.
4. დამსაქმებლის მიერ მოპოვებული კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია და კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაცია არ შეიძლება კანდიდატის თანხმობის გარეშე იყოს ხელმისაწვდომი სხვა პირისთვის, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.
5. კანდიდატს უფლება აქვს, გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები, თუ დამსაქმებელმა არ დადო მასთან შრომითი ხელშეკრულება.
6. დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:
  - ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;
  - ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (ზეპირი ან წერილობითი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ;
  - გ) შრომის პირობების შესახებ;
  - დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;
  - ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.
7. კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმირებით.
8. დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე.
9. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, აგრეთვე მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

## 1. შესავალი

ხელშეკრულების დადების წინმსწრები ურთიერთქმედება მხარეებს შორის გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონეა შეთანხმების პირობების ცხადად განსაზღვრისათვის, რაც მონაწილეთა ინტერესების შემდგომ ეფექტიან რეალიზებასა და მათი მიზნების მიღწევას განაპირობებს. ეს კეთილსინდისიერი ქცევისა და სათანადო ინფორმაციის ერთმანეთთან გაზიარების გზით მიიღწევა. მიუხედავად ამისა, მანამ, სანამ მხარეები რაიმე ვალდებულებებით შეიბოჭებიან, სხვადასხვა, მათ შორის, ეკონომიკურ მიზეზთა გამო, განსხვავებული ინტერესები ამოდრავებთ,<sup>338</sup> რომლებიც ერთმანეთთან კონკურენციაშიც შეიძლება იყოს.<sup>339</sup> შესაბამისად, საკუთარი თავის წინააღმდეგ მოქმედების ვალდებულება, ზოგადად, არ უნდა არსებობდეს თანასწორ სუბიექტთა შორის. სსკ-ის 318-ე მუხლით ინფორმირების მოვალეობა სახელშეკრულებო ვალდებულების არსებობას უკავშირდება,<sup>340</sup> რადგან ტერმინ „კონტრაქტის“ გამოყენება ცხადად ზღუდავს ნორმის მოქმედების ფარგლებს.

ცალკეულ სფეროებში, განსაკუთრებით კი იქ, სადაც ხელშეკრულებათა დადება ფორმალურად თანასწორ, თუმცა ფაქტობრივად განსხვავებული სიძლიერისა და საბაზრო ძალაუფლების მქონე სუბიექტებს შორის ხდება, სასურველი შედეგის მისაღწევად მოქმედებაში რისკების თანაბრად გადანაწილება უსამართლოა. შრომითი ურთიერთობა გრძელვადიანი, ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთქმედებაა და მისი წარმატებისათვის ეს საკითხები კიდევ უფრო აქტუალურია. ხშირად ამ ურთიერთობებში მხარეთა აშკარად გამოხატული ასიმეტრიული პოზიციები დასაქმებულის კანონით დაცული ინტერესებისათვის მნიშვნელოვანი ზიანის მიყენების საფუძველი ხდება ხოლმე. დამსაქმებლის პროდუქტიულობისათვისაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია კვალიფიციური, გამოცდილი და თანამშრომლობაზე ორიენტირებული კონტრაქტის ყოლა და, ცხადია, რომ მოსამზადებელი ეტაპის რეგულირება კანონმდებლის სპეციალური ინტერესის სფეროში ექცევა.

<sup>338</sup> კროპკოლერი ი., რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 123-ე პარ. კომენტარი, მე-4 ველი, 47.

<sup>339</sup> იქვე; იხ, ასევე, ლაკერბაია თ., ზაალიშვილი ვ., ზოიძე თ., მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სამართალი (ევროპულ სამართალთან ჰარმონიზაციის გზა), 2018, 167.

<sup>340</sup> შეად. ვაშკიძე გ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 318-ე მუხლის კომენტარი, მე-2 ველი, 52.

## 2. ნორმის მიზანი, მოქმედების ფარგლები

ნორმის მიზანია, ხელი შეუწყოს ეფექტიანი შრომითი ურთიერთობის დამყარებას მხარეთა შორის ადეკვატური ინფორმაციის გაცვლის გზით და ხელი შეუშალოს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარი ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებას, რითაც შესაძლოა, შეილახოს დასაქმებულის ქონებრივი თუ სხვა ინტერესები.

წინასახელშეკრულებო ეტაპზე შრომითი ხელშეკრულება ჯერ არაა დადებული, თუმცა მხარეები, ერთმანეთთან კომუნიკაციის წყალობით, ერთგვარ ნდობის წარმომშობ ურთიერთობაში შედიან. შესაბამისად, მათი ქმედებები სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული „განსაკუთრებული გულისხმიერების“ სტანდარტითაა შებოჭილი,<sup>341</sup> რაც განსხვავდება დელიქტური სამართლით რეგულირებული ზოგადი გულისხმიერებისაგან, სადაც უცნობ მხარეთა შორის არანაირი ვალდებულებითსამართლებრივი ურთიერთობა არ არსებობს.<sup>342</sup> ამ ეტაპის დასაწყისი და დასასრული უმნიშვნელოვანესია სშკ-ის სპეციალური რეგულირების მოქმედების ფარგლების განსაზღვრისათვის. ნორმაში მოქმედ სუბიექტებად დამსაქმებელი და დასაქმების „კანდიდატი“ სახელდება, რაც, ცხადია, რომ პოტენციურად ყველა სუბიექტი არ შეიძლება იყოს და მხოლოდ იმ პირებს გულისხმობს, რომლებიც კონკრეტულ ვაკანტურ პოზიციაზე დასაქმების სურვილს გამოთქვამს, რაც აღქმადია დამსაქმებლისათვის. მიუხედავად ამისა, ყველას მიმართ თანასწორი მოპყრობის (ანტიდისკრიმინაციული მოთხოვნა – მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი) ვალდებულება ვაკანსიის გამოცხადების მოქმედებაზეა განვრცობილი. ვაკანტურ ადგილზე განცხადებათა არამართლზომიერი შინაარსი თავისთავად გამოწვევა<sup>343</sup> და რეაგირების მექანიზმი ცალკე ანალიზის საგანია.

## 3. შემადგენლობა

### 3.1 ურთიერთობის დასაწყისი – კავშირი *invitatio ad offerendum*-თან

როგორც წესი, ურთიერთობის დასაწყისად ვაკანსიაზე განცხადებაა, რაც, სსკ-ის 329-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, წარმოადგენს მოწვევას ოფერტზე და გამომცხადებლისთვის მბოჭავი ხასიათის ვალდებულებებს

<sup>341</sup> კერესელიძე თ., შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვების სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 194-196.

<sup>342</sup> von Bar, Ch., Drobnig, U., The Interaction of Contract Law and Tort and Property Law in Europe, A Comparative Study, Sellier European Publishers, 2004, 25.

<sup>343</sup> საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, სახალხო დამცველის ანგარიში, 176.

არ წარმოშობს,<sup>344</sup> რადგან, მიუხედავად შინაარსის სისრულისა (სსკ-ის 327-ე, რაც სსკ-ის მე-14 მუხლის დებულებებით კონკრეტდება), ადრესატთა განუსაზღვრელობა და, შესაბამისად, ბოჭვის ნება, ყველასთან დადო ხელშეკრულება, უმეტეს შემთხვევაში, არ არსებობს. ცალკე საკითხია განცხადებაში დისკრიმინაციული შინაარსის არსებობა, მაგალითად, გაუმართლებელი ნასამართლეობის არქონის მოთხოვნა და რის გამოც კანდიდატს შეიძლება, წაერთვას შანსი, სცადოს ბედი დასაქმებაზე. წარმოშობს თუ არა ამგვარი შემადგენლობა ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნას, საკამათოა დელიქტურ ჭრილშიც კი, სსკ-ის 412-ე მუხლის ზიანის მოვალისთვის წინასწარ სავარაუდოობის ნაკლებობის გამო.

### 3.2 „მოწვევის“ განსაკუთრებული ფორმა – კონკურსი

ვაკანსიაზე განცხადებისგან უნდა გაიმიჯნოს დამსაქმებლის მიერ გამოცხადებული კონკურსი, რომელიც ცალმხრივი მხოჭავი დაპირების მქონე ნების გამოვლენაა და მისი არსებობა გასაჯაროებული განცხადების შინაარსიდან გამომდინარეობს,<sup>345</sup> როდესაც პროცესში მონაწილე გამარჯვებულთან იგეგმება ხელშეკრულების დადება.<sup>346</sup> კონკურსების პრაქტიკა უმეტესწილად საჯარო სექტორში დასაქმებისათვის გამოიყენება,<sup>347</sup> თუმცა ამ მეთოდს კერძო დამსაქმებლებიც მიმართავენ, არცთუ იშვიათად. კონკურსი არსებული თანამშრომლების კვალიფიკაციისა და ცოდნის გადამოწმების მიზნებითაც შეიძლება ჩატარდეს და მასში შესაძლოა, გარე კანდიდატმაც მიიღოს მონაწილეობა. საკონკურსო განაცხადი ამ დროს უნდა მოიცავდეს ისეთ დეტალებს, როგორებიცაა: საკვალიფიკაციო პირობები, ჩატარების პროცედურები, ეტაპები, „მეთოდები და შეფასების კრიტერიუმები“, რაც გასაგები და აღქმადი უნდა იყოს მონაწილისთვის; ამასთან, პროცესი და მიღებული შედეგები უნდა დაოქმდეს<sup>348</sup> (ეს მოთხოვნა, კვალიფიკაციასთან შეუსაბამობის გამო, გათავისუფლებულების კონტექსტით უნდა იყოს რელევანტური მხოლოდ), რადგან, წინააღმდეგ შემთხვევაში, „ჩატარებული კონკურსის მართლზომიერად მიჩნევა შეუძლებელი იქნება“.<sup>349</sup> პროცესში (გათავისუფლების მიზნების კანონიერებისთვის)

<sup>344</sup> ბალიშვილი ე., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 329-ე მუხლის კომენტარი, 111 და შემდგომში.

<sup>345</sup> იხ. გორბენაძე ს., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, სსკ-ის 758-ე მუხლის კომენტარი, 24-ე ველი, 7. ხელმისაწვდომია: <http://www.gccc.ge/წიგნი-მესამე/კერძო-ნაწილი/კარი-i-სახელმწიფრულებო-სამ/თავი-xvii-ჯილდოს-საჯაროდ-დაპი/მუხლი-758/>.

<sup>346</sup> იქვე.

<sup>347</sup> მაგალითად, საქართველოს 2015 წლის N4346-ის კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ (34-ე და შემდგ. მუხლები). ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=35>.

<sup>348</sup> უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება Nას-1735-2018.

<sup>349</sup> იქვე, მე-14 პუნქტი.

მტკიცების ტვირთს, მხარეთა უთანასწორო პოზიციებიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მითითება უკანონოდ გათავისუფლებაზე აბრუნებს დამსაქმებელზე.<sup>350</sup> ძნელი სათქმელია, შესაძლებელია თუ არა ამ დასკვნის ექსტრაპოლირება კანდიდატის შემთხვევაზეც ასეთ კონკურსში.

აქვე ხაზგასასმელია, რომ საკამათოა, კონკურსის მთლიანობაში ბათილად გამოცხადებას შეუძლია თუ არა ამგვარი შერჩევის გზით სამუშაოზე აყვანილი კანდიდატის ხელშეკრულების ბათილობის გამოწვევა დაწუნებული კანდიდატის სასარგებლოდ.<sup>351</sup>

კონკურსში გამარჯვება, მიუხედავად დამსაქმებლის დაპირების მბოჭავი ხასიათისა, არ წარმოშობს ხელშეკრულების დადების ვალდებულებას და „პრიზის“ ქონებრივი ხასიათის გათვალისწინებით, მხოლოდ პოტენციური შრომითი ურთიერთობიდან მისაღები ანაზღაურების ოდენობის მიღების უფლებით შემოიფარგლება,<sup>352</sup> რადგან საპირისპირო გადაწყვეტა კონტრაპირების იძულებამდე მიგვიყვანდა.<sup>353</sup>

### 3.3 წინასახელშეკრულებო ეტაპი – კავშირი სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-2 ნაწილთან

მხოლოდ ვაკანსიაზე განცხადება ვერ ჩაითვლება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისა და, შესაბამისად, მხარეთა შორის ნდობის წარმოშობის მომენტად, რადგან ამისათვის ორმხრივი მოქმედებების განხორციელება უნდა იყოს საჭირო, რაც კანდიდატის მხრიდან დასაქმებაზე სურვილის გამოთქმით მქლავნდება და იგი ამას, როგორც წესი, კვალიფიკაციის დამადასტურებელი და/ან სხვა საჭირო ინფორმაციის შემცველი დოკუმენტების დამსაქმებლისათვის გადაცემით აკეთებს. თავის მხრივ, ეს მოქმედება, ცალკეულ შემთხვევებში, დამსაქმებლის მიმართ გამოხატული ნების შინაარსის გათვალისწინებით, შესაძლოა, დაკვალიფიცირდეს შეთავაზებად ხელშეკრულების დადებაზე (ოფერტი სსკ-ის 329-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის გაგებით), რაზეც ხელშეკრულების დასადებად თანხმობა (აქცეპტი) საჭირო. უმეტესწილად, დოკუმენტების მიწოდების შემდგომ დამსაქმებელს კვლავ სჭირდება ხოლმე დამატებითი ინფორმაცია კანდიდატის თაობაზე და ხშირად ინფორმაციის მიღების უფლებას (1-ელი პუნქტი) ე.წ. გასაუბრების მეშვეობით და/ან დამატებითი დავალებების მიცემით უკეთებს რეალიზაციას, კვალიფიკაციისა თუ

<sup>350</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: Nას-151-147-2016 და Nას-1276-1216-2014.

<sup>351</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს მსჯელობა საქმეზე Nას-1735-2018, მე-20 პუნქტი.

<sup>352</sup> *ჯორბენაძე ს.*, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, სსკ-ის 758-ე მუხლის კომენტარი, მე-18 ველი, 5, ხელმისაწვდომია: <http://www.gecc.ge/წიგნი-მესამე/კერძო-ნაწილი/კარი-ი-სახელშეკრულებო-სამ/თავი-xvii-ჯილდოს-საჯაროდ-დაპი/მუხლი-758/>.

<sup>353</sup> სსკ-ის მე-2 მუხლი – „...ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად...“, ასევე მე-11 მუხლის მე-8 პუნქტი – „დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავის გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე“.



პიროვნული თვისებების გადასამოწმებლად (მე-3 პუნქტი). გასაუბრებაზე დაბარებამ და/ან სხვა ფორმატით კომუნიკაციამ შესაძლოა, გააჩინოს მხარეთა შორის ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობები (სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების გაგებით) და კომუნიკაციის ხასიათმა, სხვა თანმხლებ გარემოებებთან ერთად (მაგალითად, თუკი კანდიდატის კომპეტენცია აკმაყოფილებს გამოცხადებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს), რომელიმე მხარეს გადაადგმევინოს კონკრეტული ნაბიჯები იმ ვარაუდით, რომ მასთან დადებენ ხელშეკრულებას; ამდენად, გააწევის ხარჯები (მაგალითად, მგზავრობის საფასური გასაუბრებაზე მოსახვედრად სხვა ქალაქში ჩასვლისათვის) ამ მიზნის მისაღწევად; ამ შემადგენლობის არსებობა, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ფაქტობრივი გარემოებების სრულფასოვანი ანალიზის საფუძველზე უნდა გადაწყდეს. ასეთ დროს სახეზეა ე.წ. *culpa in contrahendo*-ს დოქტრინის<sup>354</sup> გამოყენების საფუძველი, როცა კანდიდატთან ხელშეკრულების არდადება იწვევს იმგვარი მდგომარეობის აღდგენის ვალდებულების წარმოშობას, რომელიც იარსებებდა ნდობის გაჩენამდე (ხელყოფასა და კანონიერ ნდობასთან დაკავშირებული ინტერესი).<sup>355,356</sup>

არის თუ არა კონკურსის გამოცხადება წინასახელშეკრულებო ეტაპის დასაწყისი, ცალკე მსჯელობის საგანია, რადგან ამ დროს ოფერტზე მოწვევისაგან განსხვავებით, დამსაქმებელი შებოჭილია კონკურსის პირობების შინაარსით. ვინაიდან ნორმის მე-6 პუნქტი მოიცავს იმ ინფორმაციის კატალოგს, რომელიც კანდიდატს უნდა ეცნობოს ხელშეკრულების დადებამდე, შეიძლება, არსებობდეს მოსაზრება, რომ იგი კონკურსის განაცხადის სავალდებულო შინაარსია, თუმცა ეს ეჭვს იწვევს, რადგან შესაძლებელია, რომ ინფორმაციის მიწოდება საუკეთესო კანდიდატის გამოვლენის შემდეგ მოხდეს. ნდობა, თავის მხრივ, ერთმანეთის მიმართ მხარეებს კანდიდატის პროცესში მონაწილეობის საფუძველზე უნდა უჩნდებოდეთ. კონკურსში მონაწილეობისათვის (გასაჯაროებული პირობებით) კვალიფიციურ კანდიდატს სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული (ხარჯების ანაზღაურების)

---

<sup>354</sup> იხ. *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A.*, German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 91 et seq., ასევე იხ. *კერესელიძე თ.*, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვების სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 221, 222; *სტურუა ნ.*, ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომით სამართალში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 237.

<sup>355</sup> *კროპოლური ი.*, რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 311-ე პარ. კომენტარი, მე-5 და მე-6 ველები, 199.

<sup>356</sup> შემთხვევა სსკ-ის პირველად პროექტში პირდაპირ, არაორაზროვნად იყო მოწესრიგებული – მე-20 მუხლი, სადაც არ კეთდებოდა აქცენტი კვალიფიკაციის ისეთ განსხვავებაზე, რაც კანდიდატებს შორის შეიძლებოდა არსებულიყო და რომელიმე მათგანთან ხელშეკრულების დადებაზე უარის ობიექტური საფუძველი შეიძლებოდა გამხდარიყო.

მოთხოვნა მხოლოდ გამარჯვებისა და არდასაქმების შემთხვევაში უნდა მიენიჭოს, ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების პარალელურად. სხვა მონაწილეებისათვისაც ამ უფლების მინიჭება გაუმართლებელი იქნება, რადგან ისინი დასაწყისშივე აცნობიერებენ იმას, რომ საკუთარი რისკით ეწევიან ხარჯებს და პროცესში უკეთესმა კანდიდატმაც შეიძლება მიიღოს მონაწილეობა. კონკურსის დისკრიმინაციული პირობა (მაგალითად, ასაკობრივი ზღვარი), კანონსაწინააღმდეგოობის გამო, გარიგების ბათილი ნაწილის შედეგს იძლევა და მონაწილე კანდიდატს, რომელიც თავისუფალია განმასხვავებელი ნიშნისგან, არ უქმნის უპირატესობას სხვა, ამ მხრივ ასეთი ნიშნის მქონე კანდიდატთან მიმართებით. შესაბამისად, ეს უკანასკნელი ვერ უნდა დაეყრდნობა ნდობას, რომელიც შინაარსის ამ ნაწილთან მიმართებით შეიძლება გადასცემოდეს დამსაქმებლის მიმართ და, შესაბამისად, ხარჯების ანაზღაურების მოთხოვნაც არ იარსებებს. დოკუმენტების საფუძველზე კონკურსის შემთხვევაში, დისკრიმინაციული ნიშნის მქონე კანდიდატის მიერ წარდგენილი არასრული ან არასწორი ინფორმაცია, რომლითაც იფარება ან იგნორირებულია დისკრიმინაციული ნიშანი, არ უნდა ჩაითვალოს მოტყუებად სსკ-ის 81-ე მუხლის გაგებით. ეს ლოგიკა, ასევე, უნდა ზღუდავდეს დამსაქმებლის უფლებას, დამოუკიდებლად მოიპოვოს კანდიდატზე ინფორმაცია (1-ელი პუნქტი) და გადაამოწმოს იგი (მე-3 პუნქტი).

წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზეა სშკ-ის მე-7 მუხლის მიხედვით (დეტალურად იხ. შესაბამისი კომენტარი).

### 3.4 ინფორმაციის მიღების უფლება – მიწოდების ვალდებულება

გასაუბრება კანდიდატის შერჩევის საყოველთაოდ გავრცელებული მეთოდია, სადაც დამსაქმებელი იღებს ინფორმაციას კანდიდატის კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და პიროვნული თვისებების შესახებ.<sup>357</sup> სშკ-ით ეს ეტაპი სიტყვასიტყვითი მოწესრიგების საგანი არაა,<sup>358</sup> თუმცა, უმეტესწილად, სწორედ აქ ხდება ინფორმაციის მიღების უფლების რეალიზება ორივე მხარის მიერ. 1-ელ პუნქტში მოცემული ინფორმაციის მიღების დამსაქმებლის უფლებაც სწორედ აქ რეალიზდება ხოლმე ე.წ. შეკითხვის დასმის გზით (შეკითხვის დასმის უფლება). უფლების რეალიზაციით წარმოიშობა კანდიდატის ვალდებულება პასუხზე, რომლის შინაარსიც უნდა გამომდინარეობდეს კონკრეტული სამუშაოს

<sup>357</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვების სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 196.

<sup>358</sup> ამოღებულ იქნა კოდექსის პირველადი, 2006 წლის ვერსიიდან (მე-19) მუხლი, რომელიც შემუშავებულ იქნა GEPLAC-ის დახმარებით.

არსისა და კანდიდატის მიერ მისი შესრულების შესაძლებლობიდან, რაც საჭიროა დასაქმებაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.

### 3.5 შინაარსი შეზღუდვა – დაცული პიროვნული სფერო

შეკითხვის შინაარსში მოიაზრება ადამიანის პიროვნული თვისებები, მისი სტატუსის ცალკეული ასპექტები და რადგან საუბარი გრძელვადიანი, ხშირად ნდობის საკმაოდ მაღალ ხარისხზე დაფუძნებული ურთიერთობის დამყარებაზეა, დამსაქმებელი დაინტერესებულია პასუხით. უფლების რეალიზაციისას დამსაქმებელი შესაძლოა, გასცდეს ზემოაღნიშნულ ფარგლებს და მოითხოვოს კანდიდატის სტატუსის ისეთ მახასიათებლებზე ინფორმაცია, რასაც კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობაზე ზეგავლენა ვერ ექნება, თუმცა დამსაქმებელს მისცემს შესაძლებლობას, განასხვავოს იგი სხვა კანდიდატებისგან დაუსაბუთებლად; ეს კი წინააღმდეგობაში მოვა მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტთან. რადგან დისკრიმინაციის არსებობის შეფასების კონსტრუქციაში (იხ. მე-2 მუხლის კომენტარი) კანონმდებელი იძლევა ნიშნთა (არაამომწურავ) კატალოგს, საექვო („ძირითადად, დაუშვებელ“) ან დაუშვებელ შეკითხვათა<sup>359</sup> შინაარსის განსაზღვრაც, უპირველესად, მათ საფუძველზე უნდა მოხდეს. ასევე შესაძლებელია, შეკითხვა კანდიდატის ქცევით პროფილს, მაგალითად, თამბაქოს მოხმარებას ეხებოდეს, რაც, ჩამონათვალის მიღმა „სხვა ნიშნის“ საფუძველზე, განსხვავებაზე მიანიშნებს და, ნებისმიერ შემთხვევაში, გასაანალიზებელია, რამდენადაა იგი კავშირში შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსსა თუ კანდიდატის შესაძლებლობასთან შესრულებაზე, რათა შეფასდეს დამსაქმებლის ინფორმირებულობის ინტერესის უპირატესობა კანდიდატის დაცულ პიროვნულ სფეროში<sup>360</sup> შესაჭრელად. ცხადია, ამ დროს დაცული უნდა იქნეს თანაზომიერების პრინციპიც. შეფასების საჭიროება არ უნდა არსებობდეს ზემოაღნიშნული ე.წ. დაუშვებელი შეკითხვებისას, რომლებშიც არაპირდაპირი სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შეფარული შინაარსი მოიაზრება; ასეთია შეკითხვები ორსულობის, ოჯახური მდგომარეობის თაობაზე. ამასთან, ასევე სექსუალური ორიენტაციის

---

<sup>359</sup> დასაშვები, ძირითადად დაუშვებელი და დაუშვებელი შეკითხვების დეტალიზაციისათვის იხ. *კერესელიძე თ.*, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვების სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 201 და შემდგომში.

<sup>360</sup> *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 131 და შემდგომში.

შესახებ შეკითხვაც სრულიად დაუშვებელი პირდაპირი დისკრიმინაციის ფრომის გამომვლენია.<sup>361</sup>

ორსულობისა და მშობიარობის, მეძუძურობის შესახებ შეკითხვის დასმა, იმავდროულად, მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, შეიძლება, არც იყოს სრულიად დაუშვებელი, ამ ნორმის ფორმულირებიდან გამომდინარე, რადგან ამ კატეგორიის სუბიექტებისათვის მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებიან სამუშაოზე დასაქმება იკრძალება. სათუთა, რამდენად გამართლებულია ამგვარი სრული აკრძალვა, თუკი მასში მოვიაზრებთ ხელშეკრულების დადების აკრძალვას. ორსულობა, მშობიარობიდან გამოწვეული ფიზიოლოგიური მდგომარეობა და მეძუძურობა დროებითი მდგომარეობაა და ხელშეკრულებაზე უარი ძნელად თუ შეიძლება იქნეს გააზრებული პროპორციულ ქმედებად.

### 3.6 „მოტყუების უფლება“

საკუთრივ, დისკრიმინაციული შეკითხვით გამოწვეული სიტუაცია კანდიდატს არცთუ სახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს, რადგან პასუხისგან თავის შეკავება, ერთი მხრივ, დამსაქმებლისგან ნეგატიური განწყობის საფრთხეს ქმნის და დასაქმების შესაძლებლობებს ამცირებს, მეორე მხრივ კი, რადგანაც პასუხის გაცემა კანდიდატის ვალდებულების ნაწილია, ჩნდება მისი დარღვევის ფორმალური შემადგენლობა. მიუხედავად ამისა, დისკრიმინაციული შეკითხვა სხვის დაცულ სფეროში შეჭრაა დაუსაბუთებლად და ამიტომ კანდიდატს უნდა ჰქონდეს ე.წ. „მოტყუების უფლება“. სამართლებრივ საფუძვლად შესაძლოა, გამოყენებულ იქნეს სსკ-ის 116-ე მუხლი, რადგან იგი ემსახურება „თავდამსხმელისა“ (ამ შემთხვევაში შეკითხვის დამსმელი დამსაქმებელი) და „თავდასხმის მსხვერპლის“ (ამ შემთხვევაში კანდიდატი) კერძო ინტერესთა შორის ბალანსის შენარჩუნებას.<sup>362</sup> ამით დაცული იქნება სამართლებრივი სიკეთე, რაც კანდიდატის პიროვნული უფლებებისა,<sup>363</sup> თუ, ზოგადად, კერძო სფეროს ხელშეუხებლობაში გამოიხატება. ასეთ დროს არ გვექნება ინფორმაციის დამალვით ან არასწორი ინფორმაციის მიწოდებით დამსაქმებლის მოტყუების შემადგენლობა (სსკ-ის 81-ე და შემდგომი მუხლები); წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეს გარიგების საცილობის გამომწვევი და ინფორმირების ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების საფუძველი იქნებოდა.

<sup>361</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვების სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 212 და შემდგ.

<sup>362</sup> *ჩაჩავა ს.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, 116-ე მუხლის კომენტარი, 1-ელი ველი, 663.

<sup>363</sup> იხ. იქვე, მე-5 ველი, 664.

### 3.7 კანდიდატის ინფორმირების ვალდებულება

თავად კანდიდატს აქვს ვალდებულება, რომ აცნობოს დამსაქმებელს ყველა ის გარემოება, რომელთაც ზეგავლენა შეიძლება ჰქონდეს სამუშაოს შესრულებასა თუ დამსაქმებლის ინტერესებზე. ვალდებულების დარღვევით შეიძლება, საფრთხე შეექმნას სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებას ან მთლიანობაში შრომის ორგანიზაციას, ამდენად, მნიშვნელოვანია კანდიდატის თვისებები (კვალიფიკაცია, უნარები, გამოცდილება) და ასევე სხვა გარე ფაქტორები. დამსაქმებლის ინტერესებში მოიაზრება ნებისმიერი სიკეთე, რომელზე ზეგავლენის საშუალებაც, სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს; მაგალითად, ქონებრივი ინტერესი, მესამე პირებთან კავშირებიდან გამომდინარე პიროვნული თუ საქმიანი ურთიერთობები და სხვ.

### 3.8 გადამოწმების უფლება

#### 3.8.1 გადამოწმების ფარგლები

დამსაქმებლის უფლება კანდიდატისგან ინფორმაციის მიღებაზე გამყარებულია გადამოწმების უფლებით. მე-3 პუნქტის ფორმულირებაში პირდაპირ მითითებულია, რომ კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის გადამოწმების უფლება არსებობს. ეს, ცხადია, ვრცელდება როგორც გადაცემული დოკუმენტების შინაარსზე, ისე ზეპირი სახით მიწოდებულ ინფორმაციაზე, მაგალითად, გასაუბრების დროს. სამსჯელოა, რა მასშტაბით აქვს დამსაქმებელს მისთვის საინტერესო იმ გარემოების თაობაზე დამატებითი ინფორმაციის მიღების უფლებამოსილება სხვა პირებისგან ისეთ სეგმენტში, რომელზეც კანდიდატი დუმს, შესაბამისად, რამდენად მაღალია საფრთხე იმისა, რომ დამსაქმებელმა გამოითხოვოს მესამე პირებისგან ისეთი ინფორმაცია, რომელიც კავშირშია კანდიდატის მიერ მიწოდებულ ინფორმაციასთან, ან აზუსტებს მის შინაარსს. საკითხი იმ შეზღუდვის ფარგლებში უნდა იქნეს მოქცეული, რასაც 1-ელი პუნქტი ითვალისწინებს. მესამე პირთა გულისხმიერების ხარისხი ინფორმაციის გამჟღავნება/გაცემაზე, უპირველესად, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ კანონით<sup>364</sup> („პმდკ“) განისაზღვრება და, გამონაკლისების გარდა, „მონაცემთა სუბიექტის“ (ამ შემთხვევაში კანდიდატის) თანხმობაზეა<sup>365</sup>

<sup>364</sup> 2011 წლის N5669-რს კანონი, <https://matsne.gov.ge/document/view/1561437?publication=22>.

<sup>365</sup> თანხმობასთან დაკავშირებული ევროპული კრიტერიუმები დეტალურად იხ. Guidelines 05/2020 on Consent under Regulation 2016/69, version 1.1, European Data Protection Board, 2020. აქვე აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობები ძალაუფლებათა დისბალანსით გამორჩეულია და ხშირად გარეგნულად დემონსტრირებული თანხმობა შესაძლოა, მაინც

დამოკიდებული; ასევე მოქმედებს სსკ-ის მე-18<sup>1</sup> მუხლი. რა თქმა უნდა, ივარაუდება, რომ მესამე პირს ამ დროს სურს ინფორმაციის გაცემა (განსაკუთრებით კერძო სუბიექტს). კანდიდატის თანხმობის გარეშე, ინფორმაციის გაცემის უფლებამოსილება ინფორმაციის მფლობელს ენიჭება, პმდკ-ის მე-5 მუხლის ე) ქვეპუნქტით – მესამე პირის კანონიერი ინტერესის დასაცავად (მესამე პირად დამსაქმებელი გვევლინება).<sup>366</sup> ამ შემთხვევაში, დამსაქმებლის კანონიერი ინტერესი მხოლოდ იმ ფარგლებში შეიძლება არსებობდეს, რა მოცულობითაც თავად კანდიდატს ჰქონდა გამჟღავნების ვალდებულება მე-3 პუნქტით. ამასთან, ფრაზა „კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე“ კიდევ უფრო ავიწროებს როგორც დამსაქმებლის, ისე მესამე პირის (ინფორმაციის მფლობელის) მოქმედების თავისუფლების არეალს. ცალკეულ სპეციალურ შემთხვევებში, მაგალითად, როგორცაა უმაღლესი განათლების სფეროში პედაგოგად დასაქმება, მესამე პირის კერძო ინტერესთან ერთად, არსებობს კანონმდებლობით დაკისრებული ვალდებულების შესრულების საფუძველი (პმდკ-ის მე-5 მუხლის გ) ქვეპუნქტი), რასაც შეიძლება დაეყრდნოს მესამე პირი (ინფორმაციის წყარო). ამ დროს საგანმანათლებლო დაწესებულებას ავტორიზაციის რეჟიმში აქვს ვალდებულება, აკონტროლოს აკადემიური პერსონალის დატვირთვები<sup>367</sup>, რასაც ხარისხიანი განათლების მიღების საჯარო ინტერესი უდევს საფუძვლად. აქვე საყურადღებოა ის, რომ პმდკ-ის მიხედვით, ცალკე განიხილება განსაკუთრებული პერსონალური ინფორმაცია, სადაც მესამე პირის (დამსაქმებლის) კანონიერი კერძო ინტერესი რელევანტური არ არის კანდიდატის თანხმობის „იგნორირებისათვის“. აქედან გამონაკლისი ისეთ ინფორმაციაზე კეთდება, რომელიც ნასამართლეობისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობას ეხება (გასათვალისწინებელია მე-10 მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტების საგამონაკლისო შემთხვევები), რაც დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებადაა საჭირო (პმდკ-ის მე-6 მუხლის მე-2 ნაწილის ა) ქვეპუნქტი). ცხადია, ამ დროს არ უნდა არსებობდეს კანდიდატის „მოტყუების უფლება“.

---

ხარვეზული გამოდგეს (იხ. 21-ე პუნქტი). ეს ნაწილი სახელმწიფოებო ბმაში მყოფ მხარეებს ეხებათ, თუმცა წინასახელმწიფოებო ეტაპზეც კანდიდატი დაახლოებით მსგავს მდგომარეობაშია.

<sup>366</sup> ე.წ. „ლეგიტიმური ინტერესის“ თაობაზე იხ.: Opinion 06/2014 on the Notion of Legitimate Interests of the Data Controller under Article 7 of Directive 95/46/EC, Article 29 Data Protection Working Party, 2014, 24.

<sup>367</sup> იხ. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის N99/5 ბრძანება საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1031755?publication=46>.

### 3.8.2 ჯანმრთელობის მდგომარეობის გადამოწმება

კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის გადამოწმება დამსაქმებელს, უდავოდ, აქვს და, ასეთ დროს კანდიდატის მდგომარეობა შესაძლოა, დამსაქმებლის, მასთან დაკავშირებული სამედიცინო დაწესებულების ან სპეციალისტის, ან მესამე ნეიტრალური, კვალიფიციური სუბიექტის მიერ მოხდეს. ეს საკითხი სშკ-ით (განსხვავებით კანონპროექტის პირველადი ვერსიისაგან) პირდაპირ არ რეგულირდება და პრობლემური შეიძლება აღმოჩნდეს, დამსაქმებლის მიერ შერჩეული გზის შემთხვევაში. ჩვეულებრივ, შემოწმება ეფუძნება კანდიდატისა და დამსაქმებლის წინასწარ შეთანხმებას და აქ თავად პროცედურის ჩატარების წინ დასაქმებულის თანხმობა უნდა ივარაუდებოდეს, თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ, ნებისმიერ შემთხვევაში თანხმობა შემოწმებაზე<sup>368</sup> ცალკე რეგულირების საგანია, რაც პაციენტისა და ექიმის ურთიერთობის ჭრილში გაიაზრება. არსებობს მოსაზრება, რომ ეს ურთიერთობა არ შეიძლება მხოლოდ ორმხრივ ჭრილში იქნეს განხილული შრომის სამართლის კონტექსტში და როგორც შემოწმების შედეგად მიყენებული ზიანი<sup>369</sup>, ისე მომსახურების ხარჯები დამსაქმებლის ჩართულობის გათვალისწინებით უნდა მოხდეს. იმის მიხედვით, თუ როგორი ურთიერთობის საფუძველზე ტარდება სამედიცინო შემოწმება (კანდიდატის მიერ შერჩეულ დაწესებულებაში, თუ დამსაქმებლის მიერ შერჩეული და მის მიერვე შესაბამისი დავალებით მოქმედ დაწესებულებაში), პასუხისმგებლობა მცდარ დასკვნაზე, შეუსაბამო კანდიდატის დასაქმებიდან გამომდინარე, განსხვავებულად უნდა გადაწყდეს. დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციის გადამოწმების კონტექსტში, ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებაზე გადაწყვეტილების მისაღებად სამედიცინო დაწესებულების მიერ ინფორმაციის გაცემა დამსაქმებელზე შეზღუდულია, დეტალების გამჟღავნების თვალსაზრისით. ეს ნაწილი დეტალურად მხოლოდ 18 წლამდე ასაკის პირთათვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების განმსაზღვრელი ნორმატიული აქტითაა მოწესრიგებული<sup>370</sup> და

<sup>368</sup> იხ. ლიპარტია ნ., *მეტრეველი ო.*, პაციენტის ინფორმირებული თანხმობა, როგორც ავტონომიურობის უფლების ელემენტი, ადამიანის უფლებათა დაცვა და სახელმწიფოს დემოკრატიული ტრანსფორმაცია, სტატიათა კრებული, რედ. კორკელია კ., 2020, 153 და შემდგომი.

<sup>369</sup> დეტალურად იხ. *სტურუა ნ.*, ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომით სამართალში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 250.

<sup>370</sup> განისაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის N01-126/ნ ბრძანების მე-4 მუხლი. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5033680?publication=0>. სისტემური თვალსაზრისით, ამ ნორმის დასახელებულ აქტში მოწესრიგება ალოგიკურად უნდა იქნეს მიჩნეული, რადგან ასეთ სამუშაოებზე არასრულწლოვნის დასაქმება სრულიად გამორიცხება სშკ-ის მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტით.

შემოწმების შედეგების შინაარსი კონკრეტული სამუშაოსათვის სუბიექტის შესაბამისობისა თუ შეუსაბამობის ნაწილში უნდა იყოს ხელმისაწვდომი დამსაქმებლისათვის. სხვა კატეგორიის დასაქმებულის შემთხვევაშიც მსგავსი მიდგომაა აუცილებელი.

### 3.8.3 ხარჯები

სამედიცინო შემოწმების ხარჯები კვლავ დაურეგულირებელი რჩება. ექვეყნება, შესაძლოა, თუ არა ანალოგიით სსკ-ის 318-ე მუხლის გამოყენება, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ინფორმაციის მიმღების (ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის) მიერ ხარჯების გაღების ნაწილი. თუკი კანდიდატი, საკუთარი ნებით, დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული სამედიცინო დაწესებულებისგან განსხვავებულ პირს ირჩევს შემოწმების გასავლელად, ხარჯებიც, სავარაუდოდ, თვითონ უნდა იკისროს, რადგან ეს ინფორმირების ვალდებულების შესასრულებლად სჭირდება. თუმცა დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციის გადამოწმების უფლების რეალიზაციისას მისთვის სანდო დაწესებულებაში, რომელსაც კანდიდატი ეთანხმება, შესაძლოა, ხარჯები, პირიქით, დამსაქმებლის ასანაზღაურებელი გახდეს; სულ მცირე, თუკი დამსაქმებელი უარს ამბობს ხელშეკრულების დადებაზე სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-3 ნაწილით.

### 3.9 კონფიდენციალურობა

მე-4 პუნქტში წარმოდგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება, დაიცვას კანდიდატზე მიღებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობა და ამ ინფორმაციის გამჟღავნებისათვის მას ესაჭიროება კანდიდატის თანხმობა, კანონმდებლობით დადგენილი გამონაკლისების გარდა. ამ ვალდებულების არსი შეესაბამება დამსაქმებლის მიერ მესამე პირებისაგან კანდიდატის თაობაზე ინფორმაციის მოპოვებასთან დაკავშირებულ მსჯელობას, რასაც კმდკ აწესრიგებს.

### 3.10 კანდიდატის მიერ წარდგენილი დოკუმენტაციის გამოთხოვის უფლება

ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაში, მე-5 პუნქტით კანდიდატი უფლებამოსილია, მოითხოვოს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას დამსაქმებლისათვის გადაცემული დოკუმენტების დაბრუნება. ნათელია, რომ დოკუმენტების მყარი ვერსიების გადაცემაზე უნდა იყოს საუბარი, რომელიც კანდიდატმა დამსაქმებელს გადასცა ინფორმირების ვალდებულების შესასრულებლად, თუმცა დოკუმენტები, ასევე, შეიძლება, გაციფრებული/ასლის ვერსიით, ავთენტურობის მაიდენტიფიცირებელი ნიშნებით, ელექტრონული ხელმოწერით ან ამ



რეკვიზიტების გარეშე იყოს მოცემული და, რადგან თანამედროვე ტექნოლოგიები იძლევა საშუალებას ასლების გაკეთების, დამსაქმებელმა შეიძლება შეინახოს ისინი, ან მყარი დოკუმენტების საფუძველზე შექმნას მონაცემთა ბაზა, რომელსაც დაიტოვებს თავისთან. საფიქრელია, დამსაქმებლის დაბრუნება ხომ არ მოიცავს ვალდებულებას, გაანადგუროს მასთან აკუმულირებული პირადი მონაცემები, რადგან, თუკი გადაცემის მომენტში მას ჰქონდა უფლებამოსილება, ესარგებლა შინაარსით (არსებობდა თანხმობა პმდკ-ისა და სსკ-ის მე-18<sup>1</sup> მუხლის), მოთხოვნა მათ დაბრუნებაზე შეიძლება ართმევდეს მას ამ პრივილეგიას.

### 3.11. დამსაქმებლის ვალდებულება კანდიდატის მიმართ

#### 3.11.1 ინფორმაციის „კომპაქტური კატალოგი“

მე-6 პუნქტით, დამსაქმებელი ვალდებულია, წინასახელშეკრულებო ეტაპზე კანდიდატს მიაწოდოს ერთგვარ კატალოგში მოცემული ინფორმაცია, რომელშიც შედის შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსი, ხელშეკრულების ფორმისა და ვადის თაობაზე ცნობა, შრომის პირობების აღწერა, დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის აღწერა, ანაზღაურების ოდენობა. ამ მონაცემების წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის მარეგულირებელ ნორმაში განთავსება აჩენს ვარაუდს იმის თაობაზე, რომ ესაა ის „მინიმალური ცოდნა“, რომელიც ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულს ესაჭიროება გადაწყვეტილების მისაღებად საწყის ეტაპზე; თუმცა სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტი მოიცავს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალკე, უფრო დეტალიზებულ ჩამონათვალს, რომელზეც თანხმობაა აუცილებელი ხელშეკრულების დასადადებად. შეუძლია თუ არა ნაკლოვან ინფორმირებას, შექმნას კონსენსუსი შრომითი ურთიერთობის წარმოსაშობად, ცალკე მსჯელობის საკითხია. არსებითი პირობების კომუნიკაცია ისევე, როგორც სამუშაოს შიდა ორგანიზაციული მოწესრიგების დეტალები, რომლებიც შინაგანაწესის (23-ე მუხლი) სახელითაა ცნობილი, ასევე არის ინფორმირების საშუალება ხელშეკრულების დადებამდე<sup>371</sup> (გაცნობის პროცედურის დეტალები და მისი დარღვევის სამართლებრივი შედეგები იხ. მე-14 მუხლის კომენტარში). ამდენად, მოლაპარაკების პროცესში შესაძლოა, არსებობდეს ორი ეტაპი ინფორმაციისა, რომლიდანაც პირველი მე-6 პუნქტში მოცემული „კომპაქტური კატალოგის“ შეტყობინებით შემოიფარგლება და მეორე, სადაც უშუალოდ ხელშეკრულების დადებამდე მე-14 მუხლით მოცემული „დეტალიზებული პირობების“ (კანდიდატის მიერ ნების გამოხატვამდე) ხელშეკრულებაში ასახვა ხდება. ამგვარი დაყოფა

<sup>371</sup> მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, თუკი შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია, დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს იგი დასაქმებულს.

ხელოვნურად გამოიყურება, რადგან, ნებისმიერ შემთხვევაში, ზომით ჩამოთვლილი ყველა სეგმენტი ხელშეკრულების დადებაზე თანხმობის გამოხატვას უნდა უძღოდეს წინ. მე-6 პუნქტში მოცემული ისეთი სეგმენტების მრავლისმომცველი მნიშვნელობა, როგორებიცაა შრომის პირობების აღწერა და დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა, კითხვებს აჩენს მათი ცალკე (ხელშეკრულების არსებითი პირობებისგან დამოუკიდებლად) მოწესრიგების მიზანთან დაკავშირებით, რადგან უფლებრივი მდგომარეობის ნაწილია, მაგალითად, არსებითი პირობების შემადგენელი ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი (მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის ზ) ქვეპუნქტი), ან შინაგანაწესით მოსაწესრიგებელი საკითხებიდან დასვენების ხანგრძლივობა (23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის ბ) ქვეპუნქტი).

### 3.11.2 ინფორმაცია ანტიდისკრიმინაციულ წესებზე (მე-9 პუნქტი)

აქვე გამოსაყოფია მე-9 პუნქტში ინტეგრირებული თანასწორი მოპყრობის უზრუნველყოფი სისტემის თაობაზე ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება, რომლის მიხედვითაც, კანდიდატს ანტიდისკრიმინაციული რეგულირების თავისებურებები ხელშეკრულების დადებამდე უნდა ეცნობოს; ამავე დროს, ეს ნორმები შინაგანაწესშიც უნდა იყოს ასახული (ცხადია, როდესაც ასეთი წესი არსებობს საწარმოში). გარდა ამისა, იმავე ნაწილით დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა თანასწორი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად. ეს უკანასკნელი სცდება წინასახელშეკრულებო ეტაპს და სახელშეკრულებო ეტაპის ინტეგრალური ნაწილია არა მარტო ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის გატარებისა საწარმოში, არამედ უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფის (სშკ-ის 45-ე მუხლი), რადგან უსაფრთხო გარემოს ცნება მოიცავს დასაქმებულის როგორც ფიზიკური, ისე ფსიქიკური სიმართელის ელემენტებს და ამაზე დისკრიმინაციული გარემო შესაძლოა ახდენდეს სერიოზულ ზეგავლენას.

განსაკუთრებულად აღსანიშნავია სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-9 პუნქტში წარმოდგენილი სიახლე, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი ვალდებულია, ვადიან სამუშაოზე დასაქმებულ პირს აცნობოს სამუშაოს უვადო ფორმატის არსებობის თაობაზე და მისცეს მას უფლება, გამოიყენოს პოზიციის დაკავების თანაბარი შანსი. ამ დროს, ახალი პირობებით, სამუშაოს დაწყების მიზნებისათვის, დასაქმებული კანდიდატად შეიძლება იქნეს განხილული, თუმცა დასაფიქრებელია, ვალდებულების დარღვევა შრომითი ურთიერთობის თუ წინასახელშეკრულებო ჭრილში უნდა იქნეს განხილული სამართლებრივი შედეგების განსაზღვრისათვის.

დამსაქმებლის მიერ ინფორმირების ევროპულ სტანდარტთან (91/533/EEC დირექტივის<sup>372</sup>) დაახლოება განხორციელდა სშკ-ის უკანასკნელი ცვლილებებით<sup>373,374</sup> რაც, დირექტივის მიხედვით, მიზნად ისახავდა „გამჭვირვალე შრომის“ ბაზრის უზრუნველყოფას, დასაქმებულების წერილობითი ფორმით (ხელშეკრულებით ან სხვა დოკუმენტის გადაცემით) ინფორმირებას, თუმცა ეს სახელდობრ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე ინფორმირების ვალდებულებას პირდაპირ არ მოიცავს. დასაქმებულის ინფორმირება შესაძლებელია, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის (მათ შორის სამუშაოს რეალურად დაწყების) შემდეგაც განხორციელდეს. ხელშეკრულების პირობების წერილობითი ფორმით<sup>375</sup> კომუნიკაციის შემთხვევაში, მათზე კანდიდატის თანხმობის გამოხატვამდე, ფაქტობრივად, ინფორმირების ვალდებულება სრულდება. ამ ნაწილში ქართული მოწესრიგება დირექტივით განსაზღვრული მიზნის მიღწევის ფორმად უნდა განვიხილოთ.

### 3.12. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულება

მე-7 ნაწილით, წინასახელშეკრულებო ეტაპის დასრულების მომენტი, ხელშეკრულების დადებით ან დადებაზე უარის შემთხვევაში, უარზე ინფორმირებით განისაზღვრება. დროის ამ მომენტით სრულდება მხარეთა შორის განსაკუთრებული გულისხმიერების მოქმედების პერიოდი (სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილი) და ინტერესთან საწინააღმდეგო მოქმედებები ლოგიკურად დელიქტურ ჭრილში უნდა ინაცვლებდეს (იხ. მე-3 თავი). ეს გვიბიძგებს დასკვნისკენ, რომ ქრება ინფორმაციის გადამოწმების უფლება როგორც კანდიდატის წინაშე, ისე აღარ არსებობს მესამე პირისგან შესაბამის მონაცემთა მოპოვების ლეგიტიმური ინტერესი; საფიქრელია,

<sup>372</sup> Council Directive of 1991 on an Employer's Obligation to Inform Employee of Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship. ტექსტი ხელმისაწვდომია: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>.

<sup>373</sup> განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე – „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ შესატანი ცვლილებების შესახებ“.

<sup>374</sup> ამ დირექტივასთან დაახლოებას ითვალისწინებს 2014 წლის ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>). მიუხედავად ამისა, ხაზგასასმელია, რომ 2017 წელს კავშირმა გოტენბურგის სამიტზე დაამტკიცა 20 პრინციპი „სოციალური უფლებების საყრდენის“ ქუდის ქვეშ (იხ. <https://op.europa.eu/webpub/emp/european-pillar-of-social-rights/en/>), რომელსაც მოჰყვა ამ მიმართულებით ახალი დირექტივა (EU) 2019/1152 ევროპულ კავშირში გამჭვირვალე და განჭვრეტადი სამუშაო პირობების შესახებ (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>), რომლის ეროვნულ დონეზე დანერგვის ვალდებულება წევრ ქვეყნებს 2022 წლისათვის ჰქონდათ.

<sup>375</sup> ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით განხორციელებული ნების გამოვლენა თანაბრდება წერილობით ფორმასთან. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს Nას-1161-2018 გადაწყვეტილება, პუნქტები: 17.1 და შემდგომში.

არსებობს თუ არა კვლავ ეს ინტერესი დამსაქმებლისათვის, თუკი იგი აწარმოებს კანდიდატთა მონაცემთა ბაზას, მომავალში დასაქმების მიზნებისათვის, ვაკანსიის წარმოშობის შემთხვევაში (იხ. მე-5 ნაწილის კომენტარი). ამ დროს კანდიდატიც შეიძლება იყოს დაინტერესებული მომავალი დასაქმების პერსპექტივით.

ხელშეკრულების დადების მომენტიდან სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ინფორმირების ვალდებულება უკვე (კონტრაჰენტის) დასაქმებულის წინაშე არსებობს (იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი).

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის მეორე ალტერნატივასთან – (დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმირება) დაკავშირებით, გასარკვევია, ინარჩუნებს თუ არა კანდიდატი ხარჯების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას, თუკი იგი კვლავ განაგრძობს მათ გაწევას (მაგალითად, ცხოვრობს თავისი ჩვეულებრივი საცხოვრებელი ადგილისაგან განსხვავებულ გეოგრაფიულ არეალში, სასტუმროში, ცხოვრობს იქ, სადაც შეიძლება იყოს მისი სამუშაო ადგილი) ხელშეკრულების დადების მოლოდინით მაშინ, როდესაც დამსაქმებელმა უკვე მიიღო ნეგატიური გადაწყვეტილება, თუმცა არ შეუტყობინებია ეს ადრესატისათვის. შესაბამისად, განსასაზღვრია, რას ნიშნავს ინფორმირება და როგორი სახით უნდა განხორციელდეს იგი. შესაძლოა, ეს სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილის დაკონკრეტებად (დამცავი ვალდებულება) მივიჩნიოთ და ამ დროს იმოქმედებს სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-3 ნაწილის დანაწესი. თუმცა აქვე გასათვალისწინებელია კანდიდატის შემხვედრი გულისხმიერების ვალდებულება და თუ, მაგალითად, ლოდინი გონივრულზე მეტ ხანს გრძელდება, შესაძლოა, სსკ-ის 415-ე ნაწილით, პასუხისმგებლობის მასშტაბის კორექტირებამდეც მივიდეთ. პრაქტიკაში ჩნდება მსჯელობა დასაქმებაზე უარის თქმის შეტყობინების გონივრულ ვადაზე, რადგან დამსაქმებლის უმოქმედობამ შესაძლოა, კანდიდატს ათქმევინოს უარი სხვა სამსახურზე<sup>376</sup>. გონივრულობა ყოველი კონკრეტული შემთხვევის ფაქტობრივ შემადგენლობაზეა დამოკიდებული. აქვე საყურადღებოა სასამართლოს მსჯელობა სსკ-ის 317-ე მუხლის მე-2 ნაწილში მოცემული „ხარჯის“ შინაარსის განვრცობასთან დაკავშირებით, რომელშიც შეიყვანება ნებაყოფლობით არსებულ სამსახურზე უარის თქმის შედეგად ვეღარ მიღებული ანაზღაურება. აქვე საინტერესოა ის, რომ სასამართლომ, ზიანის დაანგარიშებისას, მხედველობაში მიიღო ახალი სამსახურის დაწყების ფაქტი დავის განმავლობაში და ანაზღაურების ოდენობა დააფუძნა

<sup>376</sup> იხ. 2018 წლის თბილისის საქალაქო სასამართლოს N2/27680-17 გადაწყვეტილება. ამ გადაწყვეტილებაში საკამათოა სასამართლოს მსჯელობა არდადებულ ხელშეკრულებასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელებასთან დაკავშირებით, რადგან, ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, განხორციელებულ იქნა მხოკვანება ნებათა გამოვლენა სამუშაოს რეალურად დაწყების მომენტამდე.

დაკარგულ და ახალ სამუშაოზე გათვალისწინებულ გასამრჯელოთა შორის სხვაობაზე.

### 3.13 უარის უფლება დასაბუთებაზე – მე-8 პუნქტი

მე-8 პუნქტი ამყარებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპს, რომელიც სსკ-ის 319-ე მუხლია<sup>377</sup> მოცემული, ჩანაწერით, რომ დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დასაბუთოს გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე ურის თქმის თაობაზე. ეს ცალსახად ასრულებს დებატებს იმის თაობაზე, აქვს თუ არა ზიანის ასაცილებლად მოლაპარაკებების მონაწილე მხარეს მოვალეობა, განუმარტოს მეორე მხარეს, რომელიც ნდობაზე დაფუძნებით ეწევა ხარჯებს ხელშეკრულების დადების მოლოდინში, რომ აქვს წონადი მიზეზი ხელშეკრულებაზე უარის თქმის (შეიძლება გამომდინარეობდეს სსკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 415-ე მუხლის კომბინაციიდან),<sup>378</sup> თუმცა ეს არ გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელს არა აქვს ვალდებულება, აცნობოს კანდიდატს უარი ხელშეკრულების დადებაზე.

დამსაქმებლის ეს უფლება არ მოქმედებს მაშინ, როდესაც კანდიდატი აყენებს დისკრიმინაციის თაობაზე ეჭვებს. ასეთ დროს მტკიცების ტვირთს აბრუნებს<sup>379</sup> სშკ-ის მე-7 მუხლი და დამსაქმებელს უწევს იმის მტკიცება, რომ ჰქონდა ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის დასაშვები მიზეზი (სშკ-ის მე-6 მუხლი).

ცალკეულ შემთხვევებში, პირი ერთდროულად კანდიდატისა და დასაქმებულის რანგშიც შეიძლება მოგვევლინოს, სადაც კომპეტენციის შემოწმება პერიოდული ე.წ. „საატესტაციო კონკურსის“ მეშვეობით ხორციელდება. ამ დროს დასაქმებულის კომპეტენცია შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნებისათვის მოწმდება (სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობის არსებობა) და იგი, გარე კანდიდატისგან განსხვავებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების გადამოწმების სიბრტყეში<sup>380</sup> სარგებლობს გათავისუფლებაზე (ერთდროულად კონკურსში დამარცხებაზე) მიღებული გადაწყვეტილების დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთების მიღების უფლებით (სშკ-ის 48-ე მე-4 პუნქტი). ამ დროს, წესით, არ უნდა არსებობდეს გარე კანდიდატის პრეტენზიები უთანასწორო მოპყრობის საფუძვლით.

<sup>377</sup> მოიგავს უმოქმედობასაც. იხ. *გელაშვილი ი.*, რედ. ჭანტურია, ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 319-ე მუხლის კომენტარი, მე-4 ველი, 55, 56.

<sup>378</sup> იხ. *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A.*, German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 100.

<sup>379</sup> *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი, 2019, 194 და შემდეგ.

<sup>380</sup> უზენაესი სასამართლოს Nას-1735-2018 გადაწყვეტილება.

#### 4. სამართლებრივი შედეგები

##### 4.1 ინფორმაცია არსებით პირობებზე – „დამრღვევი დამსაქმებელი“

ინფორმირების ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულების სამართლებრივი შედეგები სშკ-ით არ რეგულირდება და, შესაბამისად, სსკ-ის ზოგადი ნორმებით უნდა გადაწყდეს. ისინი განპირობებულია დარღვევის ხასიათით – იმით, თუ რა კომპონენტი არ იქნა შეტყობინებული მეორე მხარისათვის. სამუშაოს შინაარსის შეუტყობინებლობით, შესაძლოა, საფრთხის ქვეშ დადგეს კონსენსუსის არსებობა მთლიანობაში, რადგან დასაქმებულის ძირითადი ვალდებულების თაობაზე კანდიდატის გაუთვითცნობიერებლობა შედეგად გამოიწვევს ნების გამოხატვის არარსებობას (სსკ-ის 53-ე, 327-ე და სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის ე) ქვეპუნქტი). ანაზღაურების თაობაზე ინფორმაციის მიუწოდებლობამ არ შეიძლება, გამოიწვიოს კონსენსუსის მოსპობა (იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი) და მხარეთა განსხვავებული შეხედულებები ოდენობაზე სსკ-ის 630-ე მუხლის პირველი ნაწილით მოწესრიგდება.

##### 4.2 „დამრღვევი დასაქმებული“

კანდიდატის მიერ მე-2 პუნქტით მოცემული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში შესაძლოა, დადგეს შეცდომით დადებული გარიგების (სსკ-ის 72-ე და 73-ე მუხლები) შედეგი, მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი მოლაპარაკებებისას საკუთარი ინიციატივით არ ითხოვს სპეციფიკური მნიშვნელოვანი დეტალის დაზუსტებას და კანდიდატიც გაუფრთხილებლად არ ამახვილებს მასზე ყურადღებას. ამ დროს, მართალია, ირღვევა ინფორმირების ვალდებულება, თუმცა მოტყუების შემადგენლობა, ბრალის დაბალი ხარისხის გამო, არ იძლევა პასუხისმგებლობის იმ მაღალი მასშტაბის გამოყენების შესაძლებლობას, რომელიც მოტყუების (სსკ-ის 81-ე) შემთხვევაში იქნებოდა. და პირიქით, თუკი დამსაქმებელი ითხოვს მისთვის მნიშვნელოვან დეტალებს (სამუშაოს შესრულების ხელისშემშლელ ან დამსაქმებლისთვის ზიანის მომტან), რაზეც კანდიდატი არ რეაგირებს ან მცდარ ინფორმაციას გასცემს, სახეზეა მოტყუების შემადგენლობა. შეცდომის ან მოტყუებისას, გარიგება შესაძლოა, შეცილებულ იქნეს (სსკ-ის 79-ე და, შესაბამისად, 83-ე მუხლები) და, პირველ შემთხვევაში, ზიანის ანაზღაურება, ნდობის გაცრუების გამო, ნეგატიური ზიანის კომპენსაციის ტოლფასი, ხოლო, მეორე შემთხვევაში, განზრახი ბრალის არსებობის გამო, – ზოგადად, მოლოდინზე ორიენტირებული ზიანით განისაზღვრება; მიუხედავად ამისა, თავისთავად, მოლოდინის ინტერესი (სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა) სშკ-ის 59-ე მუხლის მიზნებიდან გამომდინარეა

შეზღუდული, რადგან, ნამდვილი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაშიც კი, სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის დასაკისრებლად წინასწარი შეთანხმება აუცილებელი (იხ. 59-ე მუხლის კომენტარი).

აქვე გასაანალიზებელია შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი დებს არასასურველ კანდიდატთან ხელშეკრულებას, მესამე პირისგან მიღებული (ინფორმაციის გადამოწმების რეჟიმში) მცდარი ინფორმაციის საფუძველზე, მაშინ, როდესაც არც კანდიდატს არ შეეძლო, გადამოწმებამდე სცოდნოდა შეცდომის განმაპირობებელი გარემოების თაობაზე, ხოლო მესამე პირი არა განზრახ, არამედ გაუფრთხილებლად უშვებს შეცდომას. მაგალითად, როდესაც სამედიცინო დაწესებულება (გაუფრთხილებლობით) ცდება კანდიდატის ჯანმრთელობის მდგომარეობაში. საკითხავია, აგებს თუ არა მესამე პირი პასუხს დამსაქმებლის წინაშე, რადგან ნეგატიური ზიანის ანაზღაურებას კანდიდატისგან (დამსაქმებლის მიერ შეცდომის გამო შეცილების რეალიზებისას – სსკ-ის 79-ე მუხლი) ამ უკანასკნელის ბრალის არარსებობის გამო დამსაქმებელი ვერ უნდა ითხოვდეს.

#### 4.3 კანდიდატის მიერ კონფიდენციალურობის დაუცველობა

წინასახელშეკრულებო ეტაპზე ორივე მხარისთვის შესაძლოა, კონფიდენციალური ხასიათის ინფორმაცია გახდეს ხელმისაწვდომი. კანდიდატის მიერ, რომელთანაც არ იდება ხელშეკრულება, დამსაქმებლის თაობაზე კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნების სამართლებრივი შედეგი სშკ-ით მოწესრიგებული არაა. ამდენად, დამსაქმებელს, ზიანის ანაზღაურების ზოგადი სისტემით, შეუძლია მოთხოვნის დაყენება. მიუხედავად ამისა, დასაფიქრებელია, ახდენს თუ არა დასაქმებაზე კანდიდატად ყოფნის გარემოება ზეგავლენას პასუხისმგებლობის მასშტაბზე, რადგან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულება სრულიადაც არ უკარგავს ყოფილ კანდიდატს ურთიერთობის „სუსტი მხარის“ თვისებებს.

#### 4.4 „არაარსებითი“<sup>381</sup> პირობების თაობაზე ინფორმაცია

მე-6 პუნქტით მოცემული „არაარსებითი“ ინფორმაციის (მაგალითად, შრომითი პირობების რომელიმე კომპონენტი) კანდიდატისთვის მიუწოდებლობის შემთხვევაში (გარდა ა) ქვეპუნქტისა), ცხადია, რომ დასაქმებულსაც აქვს შეცილების უფლება, თუმცა იგი, როგორც წესი, დაინტერესებულია სამუშაოს შენარჩუნებით და ამ ინსტრუმენტებს ნაკლებად შეიძლება მიმართოს. მან შეიძლება, ძალაში დატოვოს

<sup>381</sup> იგულისხმება კონსენსუსის მაფორმირებელი შინაარსი.

საკუთარი ხარვეზული ნების გამოვლენა და, ამ შემთხვევაში, იმოქმედებს სშკ-ით დადგენილი მოწესრიგება. ამდენად, დამსაქმებლის სურვილის შესაბამისი ვალდებულების შინაარსი დასაქმებულისათვის ძალაში ვერ იქნება და დასაქმებულს მოუწევს მისთვის განსხვავებულ შინაარსზე დამატებითი მოლაპარაკებები დასაქმებულთან (მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი (მე-2 წინადადება)).

#### 4.5 შინაგანაწესი

შინაგანაწესში შემავალი ინფორმაციის შემადგენელი პირობები ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილად მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქცევა, თუკი აკმაყოფილებს ე.წ. „პროცედურულ კეთილსინდისიერების ტესტს“<sup>382</sup> (დეტალურად იხ. 23 მუხლის კომენტარი), რადგან ეს ხელშეკრულების იმგვარი ნაწილია, რომელზედაც, ჩვეულებრივ დასაქმებულს მოლაპარაკების ეტაპზე გავლენა არა აქვს, რაც „სტანდარტული პირობების“<sup>383</sup> სახელითაა წარმოდგენილი სსკ-ის 342-ე და შემდგომ ნორმებში.<sup>384</sup> წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებულზე ვერ გავრცელდება ის ვალდებულებები, რომლებიც შინაგანაწესშია გათვალისწინებული; იგივე ეხება ძირითადი ხელშეკრულების (ტექსტის/ზეპირი შეთანხმებისას) ყველა იმ პირობას, რომლებიც, თავისი არსით, სტანდარტულ პირობებს წარმოადგენს.

#### 4.6 არდადებული ხელშეკრულება დისკრიმინაციის მიზეზით

დამსაქმებლის მიერ წინასახელშეკრულებო გულისხმიერების ვალდებულების იმგვარი დარღვევისას, როდესაც კანდიდატთან არ ფორმდება ხელშეკრულება დისკრიმინაციის გამო, სამსახურში აყვანის მოთხოვნა არ არსებობს, რადგან კანონმდებლობით, კონტრაპირების იძულების ეს შემთხვევა პირდაპირ არ არის მოწესრიგებული, მიუხედავად იმისა, რომ დოქტრინაში არსებობს მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისათვის დასაქმება („ნატურით პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა“) შესაძლოა,

<sup>382</sup> 343-ე მუხლი. იხ. ზაალიშვილი ვ., სტანდარტული პირობების ცალკეული პრობლემური საკითხები – შეთანხმების თავისუფლება და მისი ფარგლები, სამართლის ჟურნალი, N1, 2017, 44 და შემდგომში.

<sup>383</sup> იხ. რუსიაშვილი გ., ალადაშვილი ა., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, სსკ-ს 342-ე და შემდგ. მუხლების კომენტარები, 2019, 181 და შემდგ.

<sup>384</sup> საკითხზე ასევე იხ. კერესელიძე თ., შრომით ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე, ბ., 2013, 65 და შემდგომში.



ადეკვატური რეაგირების ზომა იყოს.<sup>385</sup> ცხადია, ეს არ გამოორიცხავს კანდიდატის მხრიდან მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნას (ალტერნატიული საფუძვლები – სსკ-ის მე-18, 413-ე, 992-ე მუხლები, ერთი მხრივ, და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტი)<sup>386</sup>.

მატერიალური ზიანის ანაზღაურების სისტემა დისკრიმინაციის დროს განსხვავდება ინფორმირების ვალდებულების დარღვევისას პასუხისმგებლობის მოდელისაგან. რადგან შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა ხელშეკრულების დადების (მე-2 და მე-12 მუხლები) ან სამუშაოს შესრულების დაწყებიდან (მე-15 მუხლი) და, ამასთან, მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით, გამიჯნულია შრომითი „და“ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა, 58-ე მუხლი მოთხოვნის დამფუძნებელ სპეციალურ (მიუხედავად მისი ბლანკეტური ხასიათისა) ნორმად არ შეიძლება იქნეს მიჩნეული. შესაბამისად, ამ დროს სშკ-ით გათვალისწინებული ზოგადი სისტემისთვის (სშკ-ის 1-ელი მუხლის მე-2 პუნქტის ძალით) მხოლოდ წინაპირობის განმსაზღვრელად გვევლინება. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვის შესახებ კანონშიც (მე-10 მუხლი) ანაზღაურების სისტემისთვის რაიმე განსაკუთრებული დანაწესები არაა მოცემული. ქმედების შემადგენლობა, თავის მხრივ, ორ ჭრილში შეიძლება, განვიხილოთ: ა) სხვისი უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებული გულისხმიერების ვალდებულების დარღვევა (316-ე მუხლის მე-2 ნაწილი), რომელიც, სსკ-ის 394-ე მუხლის ძალით ითვალისწინებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების მეშვეობით ოდენობის დაზუსტებით და ბ) დაუშვებელი განსხვავება ღირსების ხელყოფას იწვევს, სსკ-ის მე-18 მუხლის და მე-6 ნაწილით (1-ელი და მე-2 წინადადება). დაზარალებული უფლებამოსილია, მოითხოვოს ხელმყოფის მიერ მიღებული მოგება. მართალია, სსკ-ის კომენტარებში ყურადღება მახვილდება დაზარალებულის ქონებრივ დანაკლისსა<sup>387</sup> და ხელმყოფის მოგებაზე, თუმცა კანონის სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობა – „ზიანის ანაზღაურება შესაძლოა, მოთხოვნილ იქნეს...“ – ვიწრო განმარტების არეალსაც ტოვებს და მისი აღქმა ზიანის ზოგადი ცნების<sup>388</sup> რედუქციის წყალობით, მხოლოდ ხელმყოფის მიერ მიღებულ მოგებაზე დადის. ეს, თავის მხრივ, ქონებრივი ზიანის მხოლოდ იმ ნაწილში მოთხოვნის უფლებას გამოიწვევდა, რაც დისკრიმინირებული კანდიდატის ნაცვლად აყვანილი პირის დაზარალებული კანდიდატის პოტენციურად უფრო მაღალ

<sup>385</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი, 2019, 115.

<sup>386</sup> იქვე, 132 და შემდგომში.

<sup>387</sup> *ჯორბენაძე ს.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მე-18 მუხლის კომენტარი, 91-ე ველი, 134.

<sup>388</sup> სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების კომბინაცია – ნეგატიური და პოზიტიური ზიანი.

ანაზღაურებათა სხვაობაში შეიძლება, გამოხატულიყო. ამგვარი მიდგომა წინააღმდეგობაში მოვიდოდა როგორც დისკრიმინაციის საყოველთაო აკრძალვისა და დარღვევის გამო მისაღები ზომის პრევენციულ მიზანთან<sup>389,390</sup>, ისე შრომით ურთიერთობაში უთანასწორო სუბიექტთა პოზიციების გათანაბრების ფუნქციასთან. ამდენად, ვიწრო განმარტება უგულვებელყოფილ უნდა იქნეს, ან იგი შეივსოს სსკ-ის 316-ე მუხლის მეორე ნაწილში მოცემული „ქონებისადმი გულისხმიერების“ სეგმენტით<sup>391</sup> (სამართლებრივი საფუძვლების კუმულაცია).<sup>392</sup>

საკამათოა სიტუაცია პოზიტიური ქონებრივი ზიანის აღნიშნული შინაარსით, საერთოდ, ანაზღაურების შესაძლებლობის შესახებ, როდესაც რაიმე ნიშნით (გამოვლენილი) დისკრიმინაციისას, არ ხდება კანდიდატის განაცხადის გათვალისწინება შერჩევის პროცესში ვარაუდით, რომ კანდიდატი მაინც ვერ დასაქმდებოდა დასაქმებულთან შედარებით ნაკლები კვალიფიკაციის დროს.<sup>393</sup> დაშვება, რომ შერჩევის პროცესში გათვალისწინებლობა („...ან გამორიცხვა“ სშკ-ის მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტი)<sup>394</sup> ლახავს ღირსებას, საბოლოო ჯამში, ხელშეკრულების დადებისა და ქონებრივი ზიანის ანაზღაურების მიზნებისათვის, არ ქმნის დისკრიმინაციას, რადგან სახეზე არაა კომპარატორი<sup>395</sup> („სხვა პირთან შედარებით“ – სშკ-ის მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები), არაკორექტულია. ამდენად, ასეთ შემთხვევაში მხოლოდ მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე შეიძლება იყოს საუბარი.<sup>396</sup>

თუკი ქონებრივ ზიანში მოაზრებულ იქნება შესრულების ინტერესი, დაუდებელი ხელშეკრულებიდან წარმოშობილი მიუღებელი შემოსავლის ოდენობა ცალკე მსჯელობის საგანია ვადიანი, გამოსაცდელი ვადით<sup>397</sup>, ანაზღაურებით და ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებისა (სშკ-ის მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტი) და უვადო შრომითი ურთიერთობის

---

<sup>389</sup> პრინციპი, რომელიც კონსტრუირებულია მორალური ზიანის გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების კონტექსტით. *კერესლიძე, დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 158.

<sup>390</sup> შემაკავებელი და დამარწმუნებელი ეფექტი. იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი, 2019, 130.

<sup>391</sup> სსკ-ის 412-ე მუხლთან ერთად 414-ე მუხლი – ინტერესი, რომელიც ჯეროვანი შესრულების მიმართ არსებობს.

<sup>392</sup> იხ. *ჩაჩავა ს.*, მოთხოვნების და მოთხოვნის საფუძვლების კონკურენცია კერძო სამართალში, სადისერტაციო ნაშრომი, 2010, 41.

<sup>393</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი, 2019, 131. მსჯელობა განვითარებულია ევროპული კავშირის სასამართლოს (Court of Justice of European Union) პრეცედენტების ანალიზის საფუძველზე.

<sup>394</sup> ევროპული კავშირის მიდგომის თაობაზე იხ. იქვე, 179.

<sup>395</sup> ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირი, რომელსაც „კანონით განსაზღვრული საკითხისადმი აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება“. იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის გადაწყვეტილება N2/7/219.

<sup>396</sup> დეტალური მსჯელობები იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი, 2019, 133.

<sup>397</sup> იხ. იქვე, 130.

შემთხვევებში. არდადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებისას სსკ-ის 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ანალოგიით (ხელშეკრულებაზე უარი (დეტალურად იხ. მე-7 პუნქტის კომენტარი) ავტომატურ რეჟიმში ვადის გადაცილება შეიძლება დაკვალიფიცირდეს), შესაძლებელი უნდა იყოს სრულ ვადაზე ანაზღაურების მოთხოვნა.<sup>398</sup> იგივე ლოგიკა განვითარებული გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შემთხვევაშიც<sup>399</sup>, თუმცა აქ გასათვალისწინებელია ის, რომ გამოსაცდელი ვადა 6 თვეზე ნაკლებით შეიძლება განისაზღვროს და ეს ფაქტორი, პროპორციულად, უნდა ახდენდეს შესრულების სანაცვლოდ ზიანის ოდენობაზე ზეგავლენას. ანაზღაურებადი სტაჟირების შემთხვევაში სშკ-ის მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტი მაქსიმალურ 1-წლიან ვადას განსაზღვრავს ასეთი ურთიერთობისათვის და, შესაბამისად, ზიანის ოდენობაც სწორედ ამ დროზე გადაანგარიშებული ანაზღაურების საერთო ოდენობა უნდა იყოს. ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებისას დასაქმებული არ განიცდის მატერიალურ ზიანს პირდაპირ, თუმცა დასაფიქრებელია, რამდენად არის შესაძლებელი სტაჟირებისას მისაღები ცოდნისა თუ გამოცდილების ფულად ეკვივალენტში კონვერტირება.

უვადო ხელშეკრულებისას ოდენობის გამოანგარიშება პრობლემატურია, რადგან გაურკვეველია, რა დროით შეინარჩუნებდა დასაქმებული ურთიერთობას და აქ, სულ მცირე<sup>400</sup>, სსკ-ის 414-ე მუხლით განსაზღვრულ კრიტერიუმებზე დაფუძნებით, საქმის ყველა გარემოების კომპლექსური ანალიზით, უნდა იქნეს გადაწყვეტილება მიღებული. აქვე გასათვალისწინებელია ის, რომ დასაქმებული სარჩელის წარდგენისას, ხშირად, თავად აკონკრეტებს ხოლმე მოთხოვნას (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის<sup>401</sup> („სსსკ“) მე-3 მუხლი) და, ცხადია, სასამართლომ სწორედ ეს უნდა გაითვალისწინოს, პირველ რიგში.

## 5. მტკიცების ტვირთი

წინასახელშეკრულებო ინფორმირების ვალდებულებების დარღვევისას, გარდა დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავებისა (სშკ-ის მე-7 მუხლი), სარჩელებისას თითოეულ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტობრივი

---

<sup>398</sup> 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ანალოგიით გამოყენების ნაცვლად 1-ელი ნაწილი ზიანის ანაზღაურების შემთხვევა იხ. უზენაესის სასამართლოს გადაწყვეტილებები Nას-1161-2018, Nას-1735-2018 მე-7 პუნქტი.

<sup>399</sup> *შელიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, სადისერტაციო ნაშრომი, 2019, 130.

<sup>400</sup> დამატებითი კრიტერიუმებისათვის იხ. Nას-1161-2018 გადაწყვეტილება, 19.3. ამ კრიტერიუმთა რელევანტურობა უკანონო გათავისუფლებისას 48-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის გამოანგარიშების თვისებრივი იდენტურობითაა განპირობებული მოცემულ შემთხვევასთან.

<sup>401</sup> საქართველოს 1997 წლის N1106 კანონი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29962?publication=149>.

გარემოებების მტკიცების ტვირთი, რომელზეც იგი ამყარებს თავის სარჩელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნისას სსკ-ის 394-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მე-2 წინადადება ბრალეულობის კომპონენტში მტკიცების ტვირთს აბრუნებს მოვალისკენ.

## 6. ხანდაზმულობა

შრომით დავებზე სარჩელის ხანდაზმულობა<sup>402</sup> განისაზღვრება 1 წლით, უფლების დარღვევის შესახებ შეტყობიდან (სსკ-ის 74-ე მუხლი). ეს ვადა, დისკრიმინაციის თაობაზე დავის შემთხვევაში, ასევე ემთხვევა სსსკ-ის 363<sup>2</sup>-ე მუხლით გათვალისწინებულ ვადას.

---

<sup>402</sup> გარდა სსკ-ის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული ვადისა.

## **მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების დადება**

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.
3. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას:
  - ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
  - ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
  - გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
  - დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
  - ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას;
  - ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.
4. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.
5. თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.
6. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ მეწარმეზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან 48 თვე არ გასულა (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.
7. ამ მუხლის მე-6 პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება იმ მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა

მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

8. გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“-„ვ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით დადების შემთხვევისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ პირს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, რათა მას ჰქონდეს, სხვა დასაქმებულის მსგავსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა.

## 1. ნორმის არსი და მიზანი

ნორმა მიზნად ისახავს, დაადგინოს იმპერატიული წესები შრომითი ხელშეკრულების ფორმისა და ვადის თაობაზე. წერილობითი ფორმის ვალდებულება სშკ-ით პირველად დაწესდა 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით განხორციელებული ცვლილებით.<sup>403</sup> ამ კანონპროექტის განმარტებითი ბარათის მიხედვით, ცვლილებების მიღება, სხვა მიზნებთან ერთად, ემსახურებოდა დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით სამართლებრივი გარანტიების შემოღებას, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსებას, სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვას შრომით კანონმდებლობაში.<sup>404</sup>

სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებულმა ცვლილებამ დააკონკრეტა ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისათვის დადგენილი სტანდარტის დარღვევის სამართლებრივი შედეგები. ამ ცვლილების კანონპროექტის განმარტებით ბარათში<sup>405</sup> მოსალოდნელი შედეგების გაანალიზებისას აღნიშნულია, რომ: „არსებული გამოწვევების, პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზებისა და პრობლემების გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა უფრო დაუახლოვდება ევროპული კავშირის დირექტივით და შსო-ის კონვენციებით გათვალისწინებულ სტანდარტებს“. განმარტებით ბარათში მითითებულია, რომ ზეპირ და ვადიან შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული ცვლილებები

<sup>403</sup> 2010 წლის 17 დეკემბრის N4113-რს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, იხ. კონსოლიდირებული ვერსია 12.06.2013 მდგომარეობით, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=3>.

<sup>404</sup> იხ. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734>.

<sup>405</sup> იხ. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835>.

გამომდინარეობს „ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპული კავშირის საბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივიდან და „შრომითი ხელშეკრულების პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ“ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ ევროპული კავშირის საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის N91/533/EEC დირექტივიდან<sup>406</sup>. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ ნორმის შინაარსის განმარტება თუ სამართალშეფარდება განხორციელდეს დირექტივების არსის და სულისკვეთების გათვალისწინებით.

## 2. გამოყენების წინაპირობები

### 2.1 ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმის მნიშვნელობა

ნორმის მე-2 პუნქტი აწესებს ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმით დადების ვალდებულებას, თუკი ხელშეკრულების ვადა ერთ თვეს აღემატება.

წერილობითი ფორმის დაწესება შრომის კოდექსში ემსახურება დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვას, მისთვის სამართლებრივი გარანტიების შექმნას.

„ფორმა არ არის თვითმიზანი, არამედ სხვადასხვა მიზნის მიღწევის საშუალებაა და განპირობებულია ამ მიზნებით“.<sup>407</sup> ხელშეკრულების კანონით სავალდებულო ფორმის დაწესებას შეიძლება ჰქონდეს შემდეგი მიზნები: ა) გარიგების მონაწილე მხარის გაფრთხილება, დაცვა; ბ) სიცხადის და მტკიცების ფუნქცია, რაც მოიცავს: იდენტიფიკაციის ფუნქციას, ხელმოწერის ნების ნამდვილობის დადასტურების ფუნქციას და ვერიფიკაციის (გადამოწმების) ფუნქციას; გ) რჩევის ფუნქცია (უპირატესად, სანოტარო ფორმის დაწესებისას), ასევე უწყებრივი კონტროლის ფუნქცია; დ) დამოუკიდებელი მნიშვნელობით მოქმედება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ფორმის დაცვის ვალდებულება მოქმედებს იმ შემთხვევაშიც, თუკი მისი დაწესების მიზანი კონკრეტულ შემთხვევაში სხვა გზითაც მიიღწევა.<sup>408</sup>

შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო ფორმის დაწესების მიზანია სიცხადისა და მტკიცების გამარტივების ფუნქცია. დასაქმებულმა უნდა იცოდეს ხელშეკრულების პირობები და სადავოობისას უნდა შეეძლოს როგორც სახელშეკრულებო ურთიერთობის არსებობის, ისე ხელშეკრულების არსებითი პირობების შინაარსის დამტკიცება.<sup>409</sup>

<sup>406</sup> იხ. იქვე.

<sup>407</sup> კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 285, შემდგომი მითითებით: *Flume*, AT II, 1975, § 15 (I), 245.

<sup>408</sup> *Palandt*, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, 102, §125, Rn 1-2c.

<sup>409</sup> *ფოსკიულერი ბ.*, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ.: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 175.

ფორმის დაწესების მიზნის ამგვარი განმარტება გამომდინარეობს, ასევე, 1991 წლის 14 ოქტომბრის N91/533/EEC დირექტივის შინაარსიდან, რომელიც, მართალია, ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადების ვალდებულებას არ აწესებს, თუმცა ადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებით დასაქმებულისთვის ინფორმაციის მიწოდების სტანდარტს, რაც სწორედ წერილობითი ფორმით უნდა განხორციელდეს.

ინფორმაციის მიწოდების წესს შეეხება დირექტივის 3.1 პუნქტი და განსაზღვრავს, რომ დასაქმებულის ინფორმირებად ითვლება დასაქმებულთათვის შრომითი საქმიანობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა წერილობითი დოკუმენტის სახით ინფორმაციის გადაცემა.<sup>410</sup> დოკუმენტში იგულისხმება არა მხოლოდ ხელშეკრულების ტექსტი, არამედ ასევე სამუშაოზე დანიშნვის ბრძანება<sup>411</sup> ან/და სხვა დოკუმენტი.<sup>412</sup>

სსკ-ის 327-ე მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, წერილობითი ფორმის დაცვით ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება, თუკი წერილობით გაფორმებულია მხარეთა შეთანხმება დამსაქმებლის სასარგებლოდ შესასრულებელი სამუშაოს, სამუშაოს შესრულების შინაარსისა და მოცულობის<sup>413</sup> შესახებ. მე-14 მუხლში მოცემული ხელშეკრულების სხვა არსებითი პირობების წერილობით ხელშეკრულებაში ჩართვის პირდაპირ ვალდებულებას კოდექსი არ ითვალისწინებს. თუმცა, ზოგადად, ფორმის დაცვის ვალდებულება

---

<sup>410</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 February 2001. Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH.

Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bremen – Germany. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship – Length of normal daily or weekly work – Rules on overtime – Rules of evidence. Case C-350/99. *European Court Reports 2001 I-01061* ECLI identifier: ECLI:EU:C:2001:84.

<sup>411</sup> იხ. სუსგ, 12.11.2018, Nსს-1330-1250-2017, 38.

<sup>412</sup> დასაშვებად არის მიჩნეული ასევე რამდენიმე დოკუმენტში ამ პირობების ასახვა, თუმცა მათგან ერთ-ერთი უნდა მოიცავდეს 2.2 პუნქტით გათვალისწინებული პირობებიდან შემდეგ მონაცემებს: ამ პუნქტის a), b), c), d), h) და i) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ყველა მონაცემს (ეს მონაცემებია: a) მხარეთა რეკვიზიტები; b) სამუშაო ადგილი ან, თუ საქმე არ ეხება ფიქსირებულ ან ძირითად სამუშაო ადგილს, მითითებას იმის შესახებ, რომ დასაქმებული, ძირითადად, სხვადასხვა ადგილზე დასაქმებული, ასევე დამსაქმებლის ბიზნესის რეგისტრაციის ან, შესაბამისად, იურიდიულ მისამართი; c) (i) სამუშაო ადგილის დასახელება, რანგი და კატეგორია, რომელზეც დანიშნა დასაქმებული, თანამდებობა; ან (ii) სამუშაოს მოკლე დახასიათება ან აღწერა; d) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი; h) შრომის ანაზღაურების საწყისი მოცულობა, სხვა შემადგენელი ნაწილები, ასევე შრომის ანაზღაურების გადახდის პერიოდულობა, რომლის მიღების უფლება აქვს დასაქმებულს; i) დასაქმებულის ჩვეულებრივი სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა.

<sup>413</sup> *ხაჟომია თ.*, შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა, ს., 2014, 43; იხ. *ინასარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ.: ჩაჩავა, ს., ზაალიშვილი, ვ., 2014, 205-207.



ვრცელდება როგორც ხელშეკრულების არსებით შემადგენელ ნაწილებზე (*essentialia negotii*), როგორცაა მხარეები და მათი ძირითადი ვალდებულებები, ისე ვალდებულების შესრულების პირობებზე, დამატებითი შეთანხმებასა და შემდგომში განხორციელებულ ცვლილებებზეც.<sup>414</sup> დამატებითი შეთანხმებები იმ შემთხვევაში ექვემდებარება სავალდებულო ფორმის დაცვას, თუკი მათ გარეშე ხელშეკრულება არ დაიდებოდა.<sup>415</sup>

დირექტივის 3.1 პუნქტი ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების გაწერას დასაქმებულის ინფორმირების ერთ-ერთ საშუალებად მიიჩნევს. თუმცა, თუკი არსებითი პირობები არ იქნება ასახული წერილობით ხელშეკრულებაში, დირექტივის სტანდარტიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს მაინც მოუწევს ცალკე წერილობითი დოკუმენტის სახით დასაქმებულისთვის არსებითი პირობების ჩამონათვალის გადაცემა.<sup>416</sup> ამდენად, კანონით გათვალისწინებული სავალდებულო წერილობითი ფორმის მოქმედების პირობებში, მიზანშეწონილია, ხელშეკრულებაშივე წერილობით აისახოს მე-14 მუხლში ჩამოთვლილი ყველა არსებითი პირობა (დეტალურად იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი).<sup>417</sup>

## 2.2 ფორმადაუცველობის სამართლებრივი შედეგები

ფორმის დაუცველობა შედეგად ბათილობას იწვევს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი კანონის ნორმა თავისი არსისა და მიზნის<sup>418</sup> მიხედვით

<sup>414</sup> დარჯანია თ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, 389, ველი 5-6, შემდგომი მითითებით: *Miiko/Einsele*, BGB, 6. Aufl., 2012, §125, Rn 32 ff.

<sup>415</sup> კროფტოლერი ი., რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, მე-13 გამოცემა, 2014, 50, ველი 2.

<sup>416</sup> შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების კანონპროექტის 91/533/EEC დირექტივის ტექსტთან შესაბამისობის ცხრილში მითითებულია, რომ დირექტივის 3.1 პუნქტით დადგენილი ვალდებულება, დასაქმებულს გადაეცეს არსებითი პირობები დოკუმენტის სახით, სრულად ასახულია კანონპროექტში, კერძოდ: „ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე დამსაქმებელს ეკისრება კანდიდატის ინფორმირების ვალდებულება შრომითი ხელშეკრულების ზოგიერთი არსებითი პირობის შესახებ. მით უფრო, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის – „საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ – 1.2 (14.1) მუხლში დეტალურადაა გაწერილი შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელთა ინფორმირების – გაცნობის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. კანონპროექტი ითვალისწინებს დირექტივაში მითითებული ინფორმაციის წერილობითი მიწოდების ვალდებულებას წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დღიდანვე, ხოლო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში – დასაქმების დღიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა. იხ.: <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26546>.

<sup>417</sup> ელექტრონული ფორმით გაცვლილი ნების გამოვლენა ასევე უნდა გაუტოლდეს წერილობით ფორმას.

<sup>418</sup> ჭანტურია ლ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, 347, ველი 6-7.

გარიგების ნამდვილობას ფორმის დაცვას უკავშირებს.<sup>419</sup> ნორმის განმარტებიდან გამომდინარეობს, ფორმის დაცვის მოთხოვნას ნების გამოვლენის ნამდვილობის მიმართ სადამფუძნებლო (კონსტიტუციური) მნიშვნელობა აქვს თუ დეკლარაციული. სადამფუძნებლო (კონსტიტუციური) მნიშვნელობა ენიჭება ისეთ რეგულირებას, როცა წერილობითი ფორმის დაწესების მიზანია, ზეპირი შეთანხმება არ ჩაითვალოს ნამდვილად. თუ ასეთი მიზანი განმარტების შედეგად არ დგინდება, ე.ი. ფორმის შესახებ დანაწესი ემსახურება მტკიცების გამარტივების მიზანს და არის მხოლოდ დეკლარაციული ხასიათის.<sup>420</sup>

სშკ-ის მე-15 მუხლი შრომითი ურთიერთობის წარმოშობას დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტს უკავშირებს. ამდენად, მიუხედავად იმისა, დაიდო თუ არა წერილობითი ხელშეკრულება, ან რა მომენტში მოხდა მისი გაფორმება, სახელშეკრულებო ურთიერთობა წარმოშობილად ჩაითვლება შრომითი მოვალეობის ფაქტობრივად შესრულებით (დეტალურად იხ. მე-15 მუხლის კომენტარი). სწორედ ამ სპეციფიკიდან გამომდინარე, ფორმის დაცვა ხელშეკრულების ნამდვილობაზე გავლენას არ ახდენს.

ხელშეკრულების პირობების დაფიქსირების წერილობითი ფორმის ვალდებულებას არ გააჩნია სადამფუძნებლო (კონსტიტუციური) მნიშვნელობა.<sup>421</sup> ფორმის დაწესების მიზანია ხელშეკრულების პირობების ამსახველი მტკიცებულების შექმნა. ფორმის დაცვის მოთხოვნა, სადამფუძნებლო (კონსტიტუციური) მნიშვნელობისაა ის თუ დეკლარაციული, სავალდებულოდ უნდა იყოს დაცული<sup>422</sup>, მაშინაც კი, თუ ფორმის დაწესების მიზნის მიღწევა სხვა გზითაც არის შესაძლებელი.<sup>423</sup> ამ ვალდებულების დარღვევა გავლენას ახდენს მტკიცების ტვირთის განაწილებაზე.<sup>424</sup> კერძოდ, იმ მხარეს, რომელსაც ევალება წერილობითი ფორმის დაცვა და არ დაიცავს მას, სადავობისას დაეკისრება მტკიცების ვალდებულება (დეტალურად იხ. მე-3 თავი).

<sup>419</sup> *Palandt*, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, 77, §125, Rn 6, იხ. *ჭანტურია*, *ლ.*, სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2011, 336-337.

<sup>420</sup> *ხაჟომია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 171, შემდგომი მითითებით: *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, bearb. v. Linck, 16. Auflage 2015, §32. Abschluss und Form des Arbeitsvertrags, Rn 47.

<sup>421</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §1 Anwendungsbereich, Rn 1, შემდგომი მითითებით: BAG 21.8.1997, NZA 1998, 37; Müller-Glöge RdA Sonderbeil. 5/2001, 46 (49).

<sup>422</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, BGB § 127 Rn. 23, შემდგომი მითითებით: *Schaub ArbR-HdB/Linck* § 32 Rn. 58.

<sup>423</sup> *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 286, შემდგომი მითითებით: *Palandt/Heinrichs/Ellenberger*, BGB, 2008, § 125, Rn 2 d.

<sup>424</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §1 Anwendungsbereich, Rn 2.

იქიდან გამომდინარე, რომ წერილობითი ფორმა გარიგების შინაარსის სიცხადის და მტკიცების გამარტივების მიზანს ემსახურება, ფორმადაუცველობის გამო ექვევქვე არ უნდა დადგეს შრომითი ხელშეკრულების ნამდვილობა.<sup>425</sup> კანონმდებლის ნების საწინააღმდეგო იქნებოდა დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის მიზნით დადგენილი წერილობითი ფორმის დანაწესის განმარტება დასაქმებულის ინტერესების საზიანოდ.<sup>426</sup>

სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში არ გაიზიარა დამსაქმებლის მითითება წერილობითი ფორმის დაუცველად დადებული ხელშეკრულების ბათილობაზე, დააკმაყოფილა დასაქმებულების მოთხოვნა როგორც განაცდური ხელფასის ანაზღაურებაზე, ისე სამსახურში აღდგენაზე. ის ფაქტი, რომ წერილობით გაფორმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდგომ, სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფაქტობრივად გაგრძელებისას, ხელშეკრულება ხელახლა წერილობით არ გაფორმებულა, სასამართლომ არ ჩათვალა ბათილობის წინაპირობად და აღნიშნა, რომ ფორმალური მხარის მოწესრიგება მთლიანად დამსაქმებლის ვალდებულებაა და ამის გამო დასაქმებულნი პასუხს არ უნდა აგებდნენ.<sup>427</sup>

მე-15 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, შრომით ურთიერთობაში ფაქტობრივი შესრულებით ხდება ფორმის ნაკლის გამოსწორება<sup>428</sup> ხელშეკრულების ნამდვილობის დადგენის თვალსაზრისით. ფორმადაუცველობის შემთხვევაში, დასაქმებულისთვის მტკიცების გამარტივების კუთხით ფორმის ნაკლის ერთგვარი გამოსწორების საშუალებაა მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი დასაქმებულის უფლება, მოითხოვოს ცნობა დასაქმების შესახებ<sup>429</sup> (დეტალურად იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი).

---

<sup>425</sup> *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 287, იხ. *კროფკოლერი ი.* რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, მე-13 გამოცემა, 2014, 52, ველი 10.

<sup>426</sup> *ხაჯომია თ.*, შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 36, შემდგომი მითითებით: *Palandt*, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, 77, Überbl. von §104, Rn 36.

<sup>427</sup> ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 30 მაისის N2/ზ-281-2016 განჩინება.

<sup>428</sup> *სვანაძე გ.*, სახელშეკრულებო სამართალი, 2014, რედ. ჯუღელი გ., 2014, 93, შემდგომი მითითებით: *ქანტურია ლ.*, სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2011, 348; *Medicus/Lorenz*, Schuldrecht I, Allgemeiner Teil. 19. Aufl. 2010, 49, 50.

<sup>429</sup> *ხაჯომია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 173-174.

### 2.3 ზეპირი ფორმით დადებული მოკლევადიანი ხელშეკრულებების სამართლებრივი რეგულაცია

როგორც უკვე აღინიშნა, ნორმის შინაარსის განმარტებისას გასათვალისწინებელია საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის N91/533/EEC დირექტივის რეგულაცია.<sup>430</sup> დირექტივის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, უზრუნველყოს დასაქმებულების ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის არსებითი პუნქტების შესახებ. 3.1 პუნქტი აწესებს წერილობითი დოკუმენტის გადაცემის გზით დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულებას. 1.2, „ა“ პუნქტი კი მიუთითებს იმაზე, რომ დირექტივა არ გამოიყენება იმ დასაქმებულთა მიმართ, რომელთა შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის საერთო ვადა მოიცავს მაქსიმუმ ერთ თვეს ან/და სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა მოიცავს მაქსიმუმ 8 საათს. ამდენად, დირექტივა ხელშეკრულების პირობების შესახებ დასაქმებულის წერილობითი ინფორმირების ვალდებულებას არ ავრცელებს მაქსიმუმ ერთი თვის ვადით დადებული ხელშეკრულებების მიმართ.

სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონით განხორციელებული ცვლილებაც<sup>431</sup> ეხმიანება სწორედ ამ რეგულაციას. ცვლილებამდე არსებული რედაქციით, ზეპირი ფორმით ხელშეკრულების დადება დასაშვებია იყო სამ თვემდე ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებებისთვის,<sup>432</sup> რაც ერთ თვემდე შემცირდა. ამრიგად, ზეპირი ფორმით დადებული მოკლევადიანი ხელშეკრულების მაქსიმალური ხანგრძლივობა განისაზღვრა ერთი თვით. ერთ თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება უნდა გაფორმდეს წერილობითი ფორმით. N91/533/EEC დირექტივის შესაბამისად, ერთ თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულების (სახელშეკრულებო ურთიერთობის) არსებითი პირობების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება უნდა განხორციელდეს წერილობითი ფორმით. ამგვარი ვალდებულება

<sup>430</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship <https://eur-lex.europa.eu>. აღნიშნული დირექტივა 2022 წლის 1 აგვისტოდან ძალადაკარგულად არის გამოცხადებული ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი შრომითი პირობების შესახებ ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1152 დირექტივით. ამ დირექტივის ქართული თარგმანი იხ. ბმულზე: <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26546>.

<sup>431</sup> იხ. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ 2020 წლის 29 სექტემბრის 7177-ის საქართველოს ორგანული კანონი: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>.

<sup>432</sup> იხ. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 2020 წლის 20 ივლისს მოქმედი რედაქცია, მე-6 მუხლი, ნაწ. 1<sup>1</sup>, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=16>.

მოკლევადიანი ხელშეკრულებისთვის (მაქსიმუმ ერთი თვის ვადით) არ მოქმედებს.

#### 2.4 განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების დადება

კერძო სამართალში სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი ემყარება თანასწორობის და კერძო ავტონომიის პრინციპებს.<sup>433</sup> სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპის მოქმედება აღიარებულია შრომით ხელშეკრულებაშიც.<sup>434</sup> სახელშეკრულებო თავისუფლების ერთ-ერთი გამოხატულებაა შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით დადება.<sup>435</sup> ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა სამართლებრივად თანასწორ, თუმცა, ფაქტობრივად, უთანასწორო სუბიექტებს შორის ურთიერთობაა, სადაც ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას,<sup>436</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით განმტკიცებული საყოველთაო თანასწორობის პრინციპის ამოქმედებისთვის სახელმწიფო ადგენს სამართლიანი გათანაბრების მექანიზმს, რაც აღადგენს ბალანსს ასიმეტრიულ ურთიერთობაში.<sup>437</sup> სახელშეკრულებო თავისუფლება შრომით ხელშეკრულებაში იზღუდება კანონის იმპერატიული დანაწესებით.<sup>438</sup> მათ შორისაა ვადის განსაზღვრის თავისუფლების შეზღუდვა.<sup>439</sup> შრომის კოდექსის მე-12 მუხლი აწესებს განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადების შეზღუდვას. ერთ წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადება დასაშვებია მხოლოდ განსაზღვრული საფუძვლების არსებობისას. 1 წლიდან 30 თვემდე ხანგრძლივობით ხელშეკრულების დადება დასაშვებია ყოველგვარი წინაპირობების დაცვის გარეშე, ხოლო 30 თვეზე მეტი ხანგრძლივობით შრომითი ხელშეკრულება ითვლება უვადოდ დადებულად.

ამგვარი ფორმულირებიდან იკვეთება, რომ, სოციალური პოლიტიკის თვალსაზრისით, კანონმდებელი ზოგად წესად ამკვიდრებს

<sup>433</sup> *Palandt*, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, 73, Überbl. v § 104, RN 1.

<sup>434</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 2, R/*Kamanabrou* BGB § 611a Rn. 81.

<sup>435</sup> *Koch* in *Schaub/Koch* Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>436</sup> იბ. სუსგ, 26.07.2016, Nსს-98-94-2016, 46.

<sup>437</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 3, BVerfG 7.2.1990 AP Nr. 65 zu Art. 12 GG = NZA 1990, 389; dazu Medicus AcP 192 (1992), 35; იბ. *Lakies*, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 1, RN 1-2.

<sup>438</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე: საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

<sup>439</sup> *კერესელიძე, თ.*, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა, ს., 2014, 51-52.

განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას, ხოლო განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადებას მხოლოდ გამონაკლისის სახით უშვებს.<sup>440,441</sup>

დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენციის<sup>442</sup> მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი განსაზღვრავს გარანტიების შექმნას, რათა თავიდან იქნეს აცილებული განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულებების გამოყენება ამ კონვენციის დამცავი რეგულაციისთვის თავის არიდების მიზნით. კონვენციის მოცემული დებულების მიზნიდან გამომდინარე, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ N166 რეკომენდაცია<sup>443</sup> განსაზღვრავს, რომ ვადიანი ხელშეკრულებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება იყოს გამოყენებული, თუკი განუსაზღვრელი ვადით შრომით ურთიერთობას გამორიცხავს შესასრულებელი სამუშაოს სახე, სამუშაოს შესრულების პირობები ან დასაქმებულის ინტერესები. ამ წინაპირობების დარღვევისას ხელშეკრულება ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად. განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებები, რომლებიც ერთხელ ან რამდენჯერმე მიმდევრობით არის დადებული, თუკი ისინი ზემოთ მითითებულ წინაპირობებს არ შეესაბამება, ითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად. აღსანიშნავია, რომ N158 კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული არ არის, თუმცა, 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით<sup>444</sup> განხორციელებული ცვლილების კანონპროექტის პირველადი ვერსია შეიცავდა მცდელობას, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N166 რეკომენდაციაში მოცემული პრინციპის შესაბამისად დარეგულირებულიყო ვადიანი ხელშეკრულებების დადების საკითხი და მისი არსებობა განპირობებული ყოფილიყო მხოლოდ მნიშვნელოვანი საფუძვლით, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი, ჩათვლილიყო უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად<sup>445</sup>; თუმცა, საბოლოოდ, კანონმდებელმა, დამსაქმებლის ანგარიშგასაწევი ინტერესიდან გამომდინარე, დაადგინა გარკვეული შუალედი – ერთი

<sup>440</sup> Koch in *Schaub/Koch* Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>441</sup> ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზალიშვილი ვ., 2011, 45.

<sup>442</sup> C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>.

<sup>443</sup> R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>.

<sup>444</sup> 2010 წლის 17 დეკემბრის N4113-რს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, იხ. კონსოლიდირებული ვერსია 12.06.2013 მდგომარეობით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=3>.

<sup>445</sup> იხ. კანონპროექტის პირველადი ვერსია და განმარტებითი ბარათი: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20733>; <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734>.

წლიდან 30 თვემდე ვადით, რომლის ფარგლებშიც დასაშვებია ობიექტური საფუძვლის (მიზნის) გარეშე ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება.

„ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპული კავშირის საბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივის<sup>446</sup> ერთ-ერთი მიზანია, გააუმჯობესოს განსაზღვრულვადიანი შრომის ხარისხი დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გამოყენებით. 4.1 პუნქტის მიხედვით, ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულები, მხოლოდ იმის გამო, რომ ისინი ვადიანი ხელშეკრულებით არიან დასაქმებულები, არ უნდა იყვნენ უარეს პირობებში, ვიდრე უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულთან გათანაბრებული დასაქმებულები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა განსხვავება გამართლებულია ობიექტური მიზეზებით. სმკ-ის მე-4 მუხლში, დირექტივის მიზნებიდან გამომდინარე, ერთ-ერთ დისკრიმინაციულ ნიშნად მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი, რითაც იკრძალება ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული სუბიექტის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულ პირებთან შედარებით. დირექტივა ადგენს განსაზღვრული ვადით დასაქმებული პირისათვის ნამუშევარი საათების მიხედვით ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებას, ასევე ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულისთვის სამუშაო სტაჟის გამოთვლის იმავე პირობების გამოყენებას, რაც უვადო ხელშეკრულებით მომუშავეთათვის გამოიყენება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც განსხვავება ობიექტური საფუძვლითაა განპირობებული.

შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-9 პუნქტი ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ პირს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ და ამით მისცეს მას უვადო შრომითი ხელშეკრულებით არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა. ეს ნორმა თითქმის სიტყვასიტყვით იმეორებს 1999/70/EC დირექტივის მე-6 მუხლის 1-ელი პუნქტის ფორმულირებას, თუმცა არ კონკრეტდება, თუ რა ფორმით უნდა მიაწოდოს დამსაქმებელმა დასაქმებულს ეს ინფორმაცია. რადგან კანონი არ შეიცავს კონკრეტულ რეგულაციას, ნორმა ვერ განიმარტება იმგვარად, რომ დამსაქმებელს დაეკისროს ინდივიდუალურად თითოეული დასაქმებულისთვის წერილობითი ფორმით საინფორმაციო დოკუმენტის გადაცემის ვალდებულება. მიზანშეწონილია, ნორმა განიმარტოს დირექტივის შინაარსის შესაბამისად, რომლის მე-6 მუხლის 1-ელი პუნქტის ბოლო წინადადება ადგენს, რომ ეს ინფორმაცია უნდა განთავსდეს საწარმოში/დაწესებულებაში შესაბამის ადგილზე საყოველთაო

---

<sup>446</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>,  
ობ.  
<https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26549>.

გაცნობისათვის.<sup>447</sup> დირექტივის შინაარსიდან გამომდინარე, საკმარისად უნდა ჩაითვალოს სწორედ ამ გზით გაცნობა, და არა ინფორმაციის ინდივიდუალურად მიწოდება თითოეული დასაქმებულისათვის.

ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უნდა გაფორმდეს თუ არა წერილობითი ფორმით, ამაზე ნორმა სიტყვასიტყვით პასუხს არ იძლევა, თუმცა, იქიდან გამომდინარე, რომ იგი აწესებს ხელშეკრულების დადებისას წერილობითი ფორმის დაცვის ვალდებულებას, მე-14 მუხლი (1-ელი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი) კი ერთ-ერთ არსებით პირობად ხელშეკრულების ვადას მოიაზრებს, წერილობითი ფორმის დაცვა უნდა ჩაითვალოს კანონის მიზნის შესაბამის გადაწყვეტად.<sup>448</sup> როგორც წესი, ფორმის დაცვის ვალდებულება ეხება ხელშეკრულების შესრულების პირობებსაც, მათ შორის, ხელშეკრულების ვადას.<sup>449</sup> ამასთან, ფორმის დაცვას აქვს დეკლარაციული მნიშვნელობა და იგი ემსახურება სამართლებრივი განსაზღვრულობის და მტკიცების გაადვილების მიზანს.<sup>450</sup>

#### 2.4.1 კალენდარული ვადით და კონკრეტული საფუძვლით (მიზნით) განსაზღვრული ვადიანი ხელშეკრულებები

„ვადაიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპული კავშირის საბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივის<sup>451</sup> მე-3 მუხლის 1-ელი პუნქტი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულად მიიჩნევა პირი, რომელსაც დამსაქმებელთან აქვს დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის დასასრული განსაზღვრულია ობიექტური გარემოებებით, როგორებიცაა:

<sup>447</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>, ob.

<https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26549>.

<sup>448</sup> გერმანული მოწესრიგების მიხედვით, „არასრულ განაკვეთზე მუშაობისა და განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების შესახებ“ კანონი (TzBfG §14.4) სავალდებულოდ არ აწესებს შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადებას, თუმცა განსაზღვრულ ვადაზე შეთანხმებისათვის ადგენს სავალდებულო წერილობით ფორმას, ხოლო ფორმადუაცველობის შემთხვევაში ასეთი დათქმა ბათილად მიიჩნევა და სახეზე იქნება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება. პრაქტიკაში კი ეს ნიშნავს იმას, რომ განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები ფორმდება წერილობით. ob. <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfG/BjNR196610000.html>; ob. Koch in *Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>449</sup> დარჯანია თ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, 389, ველი 5-6, შემდგომი მითითებით: *Miko/Einsele*, BGB, 6. Aufl., 2012, §125, Rn 32 ff.

<sup>450</sup> Koch in *Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>451</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>, ob.

<https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26549>.



განსაზღვრული ვადა, კონკრეტული სამუშაოს შესრულება ან გარკვეული შედეგის დადგომა.

ვადიანი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა შეიძლება განსაზღვროს კონკრეტული კალენდარული ვადით ან კონკრეტული მიზნით. კალენდარული ვადით განსაზღვრული ხელშეკრულება შეიძლება მოიცავდეს დათქმას ხანგრძლივობაზე (მაგალითად: რამდენ კვირას, თვეს თუ წელს შეადგენს შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა) ან შრომითი ურთიერთობის დასრულების კონკრეტულ კალენდარულ თარიღზე.<sup>452</sup> ვადა უნდა იყოს მკაფიოდ განსაზღვრული ან ხელშეკრულების შინაარსიდან უნდა გამომდინარეობდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელშეკრულება ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად.<sup>453</sup>

კონკრეტული კალენდარული ვადით განსაზღვრულ ხელშეკრულებაში ერთმნიშვნელოვნად უნდა იყოს აღქმადი, რომ ამ ვადის ამოწურვით მთლიანად სახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულდება. დათქმა, რომ პირველი ექვსი თვე გამოსაცდელი ვადაა, როგორც წესი, გულისხმობს განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების დადებას, თუკი ვადაზე სხვა მითითება არ არსებობს. ასეთ შემთხვევაში, თუკი გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ხელშეკრულება არ შეწყდება, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ ხელშეკრულება იმოქმედებს განუსაზღვრელი ვადით.<sup>454</sup>

ხელშეკრულების ცალკეული პირობების ვადის განსაზღვრა არ გულისხმობს მთლიანად სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის განსაზღვრას.<sup>455</sup>

განსაზღვრული ვადით დადებულიად ითვლება ხელშეკრულება, თუკი ხელშეკრულების მიზნიდან ობიექტურად, ერთმნიშვნელოვნად, გამომდინარეობს მისი დროებითი ხასიათი და ეს უთანაბრდება კონკრეტულ ვადაზე შეთანხმებას<sup>456</sup> (მაგალითად, თუკი ხელშეკრულება გაფორმებულია სამუშაოზე დროებით არმყოფი პირის ჩანაცვლების მიზნით). ასეთ დროს ხელშეკრულების ორივე მხარე თანხმდება იმაზე, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობა კონკრეტულ მიზანზე დამოკიდებული და, გარდა ამისა, მიზნის მიღწევა ობიექტურად განსაზღვრადია.<sup>457</sup>

---

<sup>452</sup> Koch in *Schaub/Koch* Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>453</sup> იქვე.

<sup>454</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 176, შემდგომი მითითებით: *Meinel/Heyn/Herms*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2015, § 3, Rn. 5-6.

<sup>455</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 176-177, შემდგომი მითითებით: *Meinel/Heyn/Herms*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Aufl., 2015, § 3, Rn. 8.

<sup>456</sup> Koch in *Schaub/Koch* Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>457</sup> იქვე.

ამ დროს ხელშეკრულების ხანგრძლივობა უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანს და სამუშაოს შინაარსს. ის გარემოება, რომელსაც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარე უკავშირებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას, არის განსაზღვრადი და დამახასიათებელი ამ ურთიერთობისთვის, მაგრამ ხელშეკრულების შეწყვეტის ზუსტი დრო უცნობია. გარკვეული მიზნით ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას ამ მიზნის თაობაზე მკაფიოდ უნდა იყოს მითითებული ხელშეკრულებაში. ხელშეკრულებიდან უნდა იკითხებოდეს, რომ მხარეთა ნება მიმართულია სწორედ იქითკენ, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობა კონკრეტულ მიზანს დაუკავშიროს და რომ ეს პირობა ორივე მხარის მიერ არის ჩართული ხელშეკრულებაში. ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად უნდა დგინდებოდეს, რომ ამ პირობის დადგომისას შრომითი ურთიერთობა უნდა დასრულდეს.<sup>458</sup>

მე-12 მუხლი ვადიანი ხელშეკრულების სამართლებრივ მოწესრიგებას უკავშირებს ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდს და ამ მიზნით განასხვავებს შემდეგი ხანგრძლივობის ხელშეკრულებებს: 1) ერთ წლამდე ვადით, 2) ერთი წლიდან 30 თვემდე ვადით და 3) 30 თვეზე მეტი ვადით დადებულ ხელშეკრულებებს. ნორმა კრძალავს მხოლოდ კალენდარულ ვადაზე მითითებით ერთ წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადებას, კანონით დადგენილი საფუძვლის გარეშე. კანონით დადგენილი საფუძვლის (მიზნის) მითითების გარეშე დასაშვებად მიიჩნევა ხელშეკრულების დადება მინიმუმ 1 წლის და მაქსიმუმ 30 თვის ვადით; ამასთან, აკრძალულია 30 თვეზე მეტი ვადით ერთი ან რამდენიმე მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულების დადება. ამ აკრძალვების დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულება მიიჩნევა უვალოდ დადებულად.

#### 2.4.1.1 ერთ წლამდე ვადით დადებული ხელშეკრულებები

1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადება დაუშვებელია მხოლოდ კალენდარულ ვადაზე მითითებით. ამ ხანგრძლივობით ხელშეკრულების დასადებად აუცილებელია კონკრეტული საფუძვლის არსებობა. ეს საფუძვლები (მიზნები) ჩამოთვლილია მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტში. მსგავს ხელშეკრულებებში ვადის განსაზღვრა ხდება, როგორც წესი, რომელიმე საფუძვლით, და არა კალენდარულ ვადაზე მითითებით. უმეტესად, წინასწარ უცნობია, ზუსტად რა ხანგრძლივობის იქნება ურთიერთობა და რომელი კალენდარული თარიღისათვის იქნება მიზანი მიღწეული და საფუძველი ამოწურული; თუმცა შესაძლებელია საფუძვლიდან გამომდინარე კონკრეტული კალენდარული ვადის მითითებაც. კანონიერების შეფასებისას მხედველობაში მიიღება სახელშეკრულებო

<sup>458</sup> ხაჟომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 177-178, შემდგომი მითითებით: *Meinel/Heyn/Herms Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 5. Aufl. 2015, § 3 Rn. 10-11.

ურთიერთობის საერთო ხანგრძლივობა. მე-5 პუნქტი განსაზღვრავს სამართლებრივ შედეგს – ამ პირობის დაუცველად დადებული 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულება ჩაითვლება უვადოდ დადებულად.

შესაძლებელია, ხელშეკრულების მოქმედება განისაზღვროს ორივე წესის კომბინაციის გზით: კონკრეტული ვადაც მიეთითოს ხელშეკრულებაში და საფუძველიც.<sup>459</sup> მაგალითად, მიეთითოს, რომ დასაქმებული მიიღება სეზონურ სამუშაოზე არაუგვიანეს კონკრეტული თარიღისა. ასეთ დროს ორივე საფუძვლის არსებობა უნდა შემოწმდეს. დამსაქმებელს შეუძლია, ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზნით, დაეყრდნოს იმ საფუძველს, რომელიც უფრო ადრე დადგება<sup>460</sup> – ხელშეკრულებით განსაზღვრულ გარემოებას ან კონკრეტული ვადის ამოწურვას/განსაზღვრული თარიღის დადგომას.

მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს მაგალითია კვლევითი ან სხვა ტიპის პროექტები,<sup>461</sup> როდესაც ორგანიზაციის საქმიანობის მიზანი არ არის მუდმივად მოგებაზე ორიენტირებული საქმიანობა, არამედ მის საქმიანობას აქვს კონკრეტული მიზანი, რომელიც მიღევადია და დროში ამოწურვადი.

გერმანულ სასამართლო პრაქტიკაში კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს მაგალითებია „რეჟისორებთან, მოდერატორებთან, კომენტატორებთან, ტრენერებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებები“<sup>462</sup>. ასეთ დროს დასაშვებია შრომითი ურთიერთობა თუნდაც ერთ წელზე ნაკლები ხანგრძლივობით.

მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულია ერთ წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა, თუკი სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება. ეს წინაპირობა დამსაქმებელმა არ უნდა გამოიყენოს იმგვარად, რომ მეწარმის რისკი დააკისროს დასაქმებულს ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმებით. ეს საფუძველი არ შეიძლება გაიგივებული იყოს ისეთ ვითარებასთან, როდესაც, უბრალოდ, გაურკვეველია სამუშაო ძალის მიმართ საწარმოს მოთხოვნილების სამომავლო განვითარება. სამუშაოს მოცულობის და სამუშაო ძალის მიმართ მოთხოვნილების სამომავლო დინამიკა რომ ზოგადად ბუნდოვანია, ეს არ შეიძლება, ამართლებდეს განსაზღვრული ვადით

<sup>459</sup> იქვე, Rn. 11.

<sup>460</sup> ხაჟომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ზაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 178, შემდგომი მითითებით: გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს გადაწყვეტილება, BAG, *Urt. v.* 29. 6. 2011 – 7 AZR 6/10 (LAG Hamm).

<sup>461</sup> Koch in *Schaub/Koch* Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>462</sup> კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა, ს., 2014, 69, შემდგომი მითითებით: Müller-Glöge, *Preis, Schmidt*, (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 11. Auflage, 2011, 2722.

ხელშეკრულების დადებას.<sup>463</sup> ამ საფუძველით ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების დროისათვის საკმარისი სიცხადით მოსალოდნელი უნდა იყოს, რომ დროებით დასაქმებულთან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის შემდეგ მისი შემდგომი დასაქმების საჭიროება აღარ იარსებებს. ამასთან, დასაქმებული უნდა ასრულებდეს დროებით გაზრდილი მოცულობის ფარგლებში წარმოშობილ დამატებით ამოცანებს და არა ხანგრძლივად მიმდინარე საქმიანობასთან დაკავშირებულ სამუშაოს. ერთ-ერთ საქმეში სასამართლომ სწორედ ამ მოტივით დაუსაბუთებლად მიიჩნია დამსაქმებლის მითითება, რომ 1,5 თვით ბუღალტრის დასაქმება დასჭირდა დროებით წარმოშობილი საჭიროების მიზნით. სასამართლოს განმარტებით, არ იკვეთებოდა შესასრულებელი სამუშაოს ერთჯერადი, დროებითი ხასიათი, მხოლოდ ფინანსურ სახსრებზე აპელირება კი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების საფუძველს ვერ გაამართლებდა.<sup>464</sup>

როდესაც სამუშაოს მოცულობის გაზრდას რეგულარული პერიოდულობა ახასიათებს, ეს მიუთითებს სეზონურ სამუშაოზე. სეზონის მიხედვით სამუშაოს მოცულობა შეიძლება, იზრდებოდეს<sup>465</sup> და ეს წინაპირობა ცალკე არის გათვალისწინებული მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით. სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის არგუმენტი სეზონურ სამუშაოზე დასაქმების მოტივით 9 თვის ვადით ხელშეკრულების დადების თაობაზე და, კონკრეტულ ფაქტებზე დაყრდნობით, დაადგინა, რომ გაყიდვების მენეჯერის საქმიანობა გამორიცხავდა სამუშაოს სეზონურ ხასიათს.<sup>466</sup>

აღსანიშნავია, რომ ვადიანი ხელშეკრულების კანონისმიერი მიზნების (საფუძვლების) ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, იგი სრულდება ღია დაბოლოებით და „ვ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ნებისმიერ სხვა ობიექტურ გარემოებასაც, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ნორმა აწესებს სამართლებრივ შედეგებს ვადასთან დაკავშირებული შეზღუდვების დარღვევისათვის. კანონსაწინააღმდეგო დათქმა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თაობაზე ჩაითვლება ბათილად<sup>467</sup> და მის ნაცვლად ამოქმედდება კანონით დადგენილი პირობა

<sup>463</sup> Koch in Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>464</sup> იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 ოქტომბრის 28/4970-20 გადაწყვეტილება.

<sup>465</sup> Koch in Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>466</sup> იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 ოქტომბრის N28/4970-20 გადაწყვეტილება.

<sup>467</sup> იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 15 დეკემბრის N2/1724-20 გადაწყვეტილება, უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 4 ნოემბრის N28/4772-21 განჩინებით.

– განუსაზღვრელი ვადა.<sup>468</sup> შედეგად, ხელშეკრულება ძალაში რჩება და იგი მოქმედებას აგრძელებს განუსაზღვრელი ვადით.<sup>469</sup> ამგვარი შედეგი გამომდინარეობს მე-5 პუნქტის შინაარსიდან. აღსანიშნავია, რომ მე-5 პუნქტი ამ რედაქციით ამოქმედდა სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონით განხორციელებული ცვლილების შედეგად.<sup>470</sup> ცვლილებამდე არ იყო გათვალისწინებული კონკრეტული სამართლებრივი შედეგი და სასამართლო პრაქტიკაში<sup>471</sup> დამკვიდრებული მიდგომით, ვადის თაობაზე შეთანხმება სრულად ბათილად არ ითვლებოდა, არამედ იგი ძალაში რჩებოდა კანონით დადგენილი მინიმალური (ერთი წელი) ან მაქსიმალური (30 თვე) ვადის გათვალისწინებით, მხარეთა ინტერესების მაქსიმალურად დაბალანსების მიზნით.<sup>472</sup>

#### 2.4.1.2 1 წლიდან 30 თვემდე ვადით დადებული ხელშეკრულებები

კანონით დადგენილი საფუძვლის (მიზნის) მითითების გარეშე ხელშეკრულების დადებისას მინიმალური კალენდარული ვადა, რაც შეიძლება მხარეებმა განსაზღვრონ ხელშეკრულებით, უნდა იყოს ერთწლიანი ხანგრძლივობის, მაქსიმალური კი – 30 თვის ხანგრძლივობის. ერთი წლიდან 30 თვემდე ვადით კანონით დასაშვებია ვადიანი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კალენდარულ ვადაზე მითითებით, ყოველგვარი მიზნისა და საფუძვლის გათვალისწინების გარეშე. ეს არის გონივრული შუალედი შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე შედარებით მოკლევადიან და ხანგრძლივ პერიოდს შორის, სადაც კანონმდებელმა, დამსაქმებლის ინტერესის გათვალისწინებით, მას დაუტოვა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თავისუფალი არეალი. ამდენად, ამ ხანგრძლივობით ხელშეკრულების დადებას არ სჭირდება რაიმე საფუძვლის მითითება.

<sup>468</sup> იხ. სუსგ, 15.10.2000, Nას-1991-2018.

<sup>469</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 89, შემდგომი მითითებით: Hesse, Miko, TzBG, § 16, Rn 6.

<sup>470</sup> იხ. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ 2020 წლის 29 სექტემბრის 7177-ლს საქართველოს ორგანული კანონი, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>.

<sup>471</sup> იხ. სუსგ, 14.12.2018, Nას-1263-2018.

<sup>472</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 179-180.

### 2.4.1.3 ხელშეკრულებები 30 თვეზე მეტი ვადით, მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების სამართლებრივი მოწესრიგება

ნორმის მე-4 პუნქტი კრძალავს მხოლოდ კალენდარულ ვადაზე მითითებით, კანონით დადგენილი პირობების გარეშე, განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადებას 30 თვეზე მეტი ხანგრძლივობით.

ნორმის მე-4 პუნქტი კრძალავს ასევე მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადებულ ვადიან ხელშეკრულებებს, თუ მათი ხანგრძლივობა საერთო ჯამში 30 თვეს აღემატება. მიმდევრობით დადებულად ითვლება ვადის ამოწურვისთანავე იმავე სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება ან ვადის ამოწურვიდან 60 დღის ვადაში მომდევნო ხელშეკრულების დადება.

ნორმა აწესებს მოცემული აკრძალვების დარღვევის სამართლებრივ შედეგს და უვადოდ დადებულად მიიჩნევს ამ ნორმის საწინააღმდეგოდ დადებულ ხელშეკრულებებს. თუკი ხელშეკრულების ვადა ან მიმდევრობით დადებული ვადიანი ხელშეკრულებების საერთო ვადა 30 თვეს აღემატება, კანონსაწინააღმდეგო დათქმა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის თაობაზე ჩაითვლება ბათილად<sup>473</sup> მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტზე დაყრდნობით და მის ნაცვლად ამოქმედდება კანონით დადგენილი პირობა – განუსაზღვრელი ვადა.<sup>474</sup> შედეგად, ხელშეკრულება ძალაში რჩება და იგი მოქმედებას აგრძელებს განუსაზღვრელი ვადით.<sup>475</sup>

მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის რეგულაცია მიმდევრობითი ხელშეკრულებების ნაწილში ეხმიანება „ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე საბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივის<sup>476</sup> მე-5 მუხლის 1-ელი პუნქტის შინაარსს, რომელიც მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების მიზნით მოითხოვს, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა დანერგონ გარკვეული მექანიზმები. ეს შეიძლება, გამოიხატებოდეს ობიექტური გარემოებების განსაზღვრაში, რომლებიც ასეთი ხელშეკრულებების გაგრძელებას ამართლებს, მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების საერთო ჯამში,

<sup>473</sup> იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 15 დეკემბრის N2/1724-20 გადაწყვეტილება, უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 4 ნოემბრის N28/4772-21 განჩინებით.

<sup>474</sup> იხ. სუსგ, 15.10.2000, Nას-1991-2018.

<sup>475</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 89, შემდგომი მითითებით: Hesse, Miko, TzBG, § 16, Rn 6.

<sup>476</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070;> [https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26549.](https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26549)

მაქსიმალური დასაშვები ხანგრძლივობის განსაზღვრაში (სშკ-ის მე-12 მუხლში სწორედ ეს მექანიზმია დანერგილი), ან ასეთი ხელშეკრულებების დადების დასაშვები რაოდენობის განსაზღვრაში.

დირექტივის ერთ-ერთი მიზანია სწორედ ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან შრომითი ურთიერთობების ბოროტად გამოყენების პრევენციის მიზნით ჩარჩოს შექმნა.

კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედი კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე, უფლების ბოროტად გამოყენება დაუშვებელია. შრომის კოდექსი, დირექტივის მიზნის შესაბამისად, ადგენს წინასწარ განსაზღვრად მიჯნას, რომლის დარღვევის შემთხვევაშიც ვადის განსაზღვრის შესახებ დათქმა ბათილად ითვლება. 60-დღიანი შუალედის დაწესებით კანონმდებელი შეეცადა, თავიდან აეცილებინა დამსაქმებლის შესაძლებლობა, გვერდი აევლო კანონისმიერი აკრძალვისთვის და გარკვეული შუალედური წყვეტის გამოყენებით მიმდევრობით გაეფორმებინა ხანმოკლე ვადიანი (მაგალითად, ერთი წლის ვადით განსაზღვრული) ხელშეკრულებები მაშინ, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად ხანგრძლივ ხასიათს ატარებს.<sup>477</sup> მიმდევრობით დადებულად მიიჩნევა ხელშეკრულებები, თუ მათ შორის წყვეტა ხელოვნური და დაუსაბუთებელია, რაც უფლების ბოროტად გამოყენებაზე მიუთითებს და კანონისთვის გვერდის ავლას ისახავს მიზნად.<sup>478</sup> თუმცა შესაძლოა, ცალკეულ შემთხვევებში 60-დღიანი შუალედის დაწესება არ აღმოჩნდეს საკმარისი ბერკეტი კანონის გვერდის ავლისგან დასაცავად.<sup>479</sup> თუკი დადგინდება 60-დღიანი შუალედის არაკეთილსინდისიერი გამოყენების შემთხვევა, შესაძლოა, სადავობისას, ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ჩაითვალოს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე მითითებით.<sup>480</sup>

#### 2.4.1.4 მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის მიმართება კანონით დადგენილი საფუძვლით დადებულ ვადიან ხელშეკრულებებთან

როგორც უკვე აღინიშნა, ერთი წლიდან 30 თვემდე ვადით კანონი დასაშვებად მიიჩნევს როგორც კონკრეტული მიზნით, ისე მიზნის გარეშე ხელშეკრულების დადებას, მაგრამ რა რეგულაციას აწესებს იგი იმ შემთხვევისთვის, თუკი კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულება

<sup>477</sup> ხაჟომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 180.

<sup>478</sup> ჩაჩავა ს. შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 88, შემდგომი მითითებით: Hesse, Müko, TzBG, § 14, 77.

<sup>479</sup> იქვე, 90.

<sup>480</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: Hesse, Müko, TzBG, § 14, 77.

მოითხოვს 30 თვეზე მეტ ვადას? მაგალითად, პროექტი, რომელიც საგანმანათლებლო საქმიანობის ფარგლებში კონკრეტული ფოკუსჯგუფებისთვის გეგმავს სასწავლო ტრენინგებს, საერთო ჯამში გრძელდება 3, 5 ან 10 წლის განმავლობაში, ხომ არ ჩაითვლება ამის გამო ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად? მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის შინაარსი უნდა განიმარტოს კანონის მიზნიდან გამომდინარე. კანონმდებლის ნებას კი წარმოადგენს ერთ წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადების აკრძალვა, თუკი ამის აუცილებლობა არ გამომდინარეობს თავად ხელშეკრულების მიზნიდან.

მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, 30 თვეზე მეტი ვადის შემთხვევაში ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად უნდა ჩაითვალოს. ნორმა სიტყვასიტყვით არ აკონკრეტებს, მოიცავს თუ არა იგი კანონით დადგენილი საფუძვლით დადებულ ხელშეკრულებებს, მათ შორის – კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შემთხვევას. ნორმა უნდა განიმარტოს კანონის მიზნიდან გამომდინარე და იგი არ უნდა გავრცელდეს ამ მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი საფუძვლით (მიზნით) დადებულ ხელშეკრულებებზე.<sup>481</sup> მართალია, მე-12 მუხლის არცერთი პუნქტი ამ საკითხის კონკრეტულ რეგულაციას არ მოიცავს, მაგრამ ცხადია, კანონმდებლის მიზანი ვერ იქნებოდა კონკრეტული მიზნით დადებული ხანგრძლივი ხელშეკრულებების დადების აკრძალვა.<sup>482</sup> თუკი 1 წლამდე ხანგრძლივობის ხელშეკრულებებისთვის მოქმედებს პრინციპი, რომ ხელშეკრულების კონკრეტული მიზანი არის ამოწურვადი და მისი მიღწევისას სახელშეკრულებო ურთიერთობა უნდა დასრულდეს, აზრს მოკლებული იქნებოდა, იგივე პრინციპი არ გავრცელებულიყო გრძელვადიან (30 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის) ხელშეკრულებებზე. ამდენად, მე-4 პუნქტი არ გამოიყენება კონკრეტული მიზნით გაფორმებული გრძელვადიანი ხელშეკრულებების მიმართ.

<sup>481</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 74, იხ. *ჩაჩავა ს.* შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 87.

<sup>482</sup> კანონმდებლის მიერ ამ საკითხის „გამოტოვება“ შეიძლება აიხსნას იმით, რომ 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით განხორციელებული ცვლილების კანონპროექტის პირველად ვერსიაში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N166 რეკომენდაციაში მოცემული პრინციპის შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულებების დადება შესაძლებელი იყო მხოლოდ მნიშვნელოვანი საფუძვლით, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი ხელშეკრულება ითვლებოდა უვადოდ დადებულად. საბოლოოდ, კანონის მიღებისას ნორმას დაემატა ნაწილი, რომელიც დასაშვებად მიიჩნევს ერთი წლიდან 30 თვემდე ვადით ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას, რაც თავდაპირველად არ იყო გათვალისწინებული. იხ. კანონპროექტის პირველადი ვერსია და განმარტებითი ბარათი <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20733>; <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734>.



ნორმის ამგვარ განმარტებას ამყარებს ისიც, რომ „ვადიანი სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპული კავშირის საბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივა<sup>483</sup> კონკრეტული სამუშაოს შესრულების ან გარკვეული შედეგის დადგომის ობიექტური საფუძვლით განპირობებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებებისათვის არ აწესებს მაქსიმალურ დასაშვებ ვადას. იმავდროულად, დირექტივის 5.1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების თავიდან აცილების ერთ-ერთ მიმართულებად განიხილავს, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა განსაზღვრონ ობიექტური გარემოებები, რომლებიც ასეთი ხელშეკრულებების გაგრძელებას ამართლებს.

გერმანიაში მოქმედებს კანონი „არასრულ განაკვეთზე მუშაობისა და განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების შესახებ“, რომელიც დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით არის მიღებული და იგი ასევე არ ადგენს მაქსიმალური ვადის შეზღუდვას ობიექტური საფუძვლით (მიზნით) განპირობებული ვადიანი ხელშეკრულებებისათვის. ამ კანონის მე-14 პარაგრაფის მე-2 აზვაცის პირველი წინადადება შეიცავს სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის მსგავს რეგულაციას და ვადიანი ხელშეკრულებისათვის, ასევე მიმდევრობით დადებული რამდენიმე ვადიანი ხელშეკრულებისათვის აწესებს მაქსიმალურ საერთო ხანგრძლივობას – 2 წელს. ნორმაში სიტყვასიტყვით ხაზგასმულია, რომ იგი შეეხება მხოლოდ კანონისმიერი საფუძვლის გარეშე, კალენდარული ვადით განსაზღვრულ ვადიან ხელშეკრულებებს.<sup>484</sup> მიზანშეწონილია, სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის შინაარსიც სწორედ ამგვარად განიმარტოს.

ამდენად, მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტში მოცემული მაქსიმალური ვადის შეზღუდვა არ უნდა გავრცელდეს ისეთ შემთხვევაზე, როდესაც შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო. ასეთ დროს შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა დამოკიდებულია ხელშეკრულების მიზნის მიღწევაზე და იგი არ უნდა შემოიფარგლოს მაქსიმუმ 30 თვით.<sup>485</sup> შეიძლება ითქვას, რომ მე-4 პუნქტი აწესრიგებს მხოლოდ კალენდარული ვადით განსაზღვრული ვადიანი ხელშეკრულებების საკითხს.<sup>486</sup> ამ დასკვნას ამყარებს მე-5 პუნქტის

---

<sup>483</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>,  
ob.  
<https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26549>.

<sup>484</sup> ob. *Koch in Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>485</sup> ხაჭომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქუჩი ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 180-181.

<sup>486</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 74, ob. *ჩაჩავა ს.* შრომის ხელშეკრულების

ფორმულირებაც, რომელიც ბათილად მიიჩნევს განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებებს, თუკი ხელშეკრულება მე-3 პუნქტით განსაზღვრული მიზნის გარეშე დადებული. ეს რეგულაცია არ აკონკრეტებს, რა ვადით დადებულ ხელშეკრულებებს გულისხმობს. ამდენად, იგი ვრცელდება როგორც 1 წლამდე ვადით დადებულ ხელშეკრულებებზე, ისე 30 თვეზე მეტი ვადით დადებულ ვადიან ხელშეკრულებებზე (1 წლიდან 30 თვემდე ვადით ხელშეკრულების დადებას კანონი ისედაც უპირობოდ დასაშვებად მიიჩნევს). აქედან გამომდინარე, მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს არსებობა ამართლებს ნებისმიერი ვადით ხელშეკრულების დადებას, ხელშეკრულების არსის და სპეციფიკის გათვალისწინებით.

მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის სხვაგვარ გაგებას გამორიცხავს ასევე მისი განმარტება 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტთან ერთობლიობაში, რომელიც ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობად აწესებს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებას. შეუძლებელია, კანონმდებლის ნება იყოს ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელება ისეთ პირობებში, როდესაც აღარ არსებობს სამუშაო, აღარ არსებობს ის მიზანი, რასაც ემსახურებოდა შრომის ხელშეკრულება.

შესადლებელია, სახელშეკრულებო ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, სპეციალური კანონი ადგენდეს ვადიანი ხელშეკრულების დადებას 30 თვეზე მეტი ხანგრძლივობით. ასეთ შემთხვევაში ამ რეგულაციას უპირატესობა მიენიჭება შრომის კოდექსთან მიმართებით და არ ამოქმედდება მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი. ერთ-ერთ დავაში დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერებას სადავოდ ხდიდა სხვა არგუმენტებთან ერთად იმ საფუძველით, რომ შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი ვადის განმავლობაში და იგი მიჩნეული უნდა ყოფილიყო უვადო ხელშეკრულებად. იგი დასაქმებული იყო უნივერსიტეტის დეკანის თანამდებობაზე 4 წლის ვადით. სასამართლომ განმარტა, რომ ამ შემთხვევაში ვადის განსაზღვრა ექცევა სპეციალური კანონით – „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით – გათვალისწინებული მოწესრიგების სფეროში და იგი ამ ნაწილში არ ექვემდებარება სშკ-ის შესაბამისი ნორმებით დადგენილ რეგულირებას. მხარეები, სპეციალური ნორმის არსებობის პირობებში, ნების გამოვლენის თვალსაზრისით, შებოჭილნი იყვნენ უვადო ხელშეკრულების დადების შესადლებლობით. სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე განეკუთვნება არჩევით

---

ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 87.

თანამდებობას, რომლის დაკავება ხდება ამავე კანონით დადგენილი და შესაბამისი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შიდასამართლებრივი ინსტრუქციებით მკაცრად განსაზღვრული რეგულაციების გათვალისწინებით და ამ თანამდებობის დაკავება, უპირობოდ ხდება მხოლოდ განსაზღვრული ვადით, რომელიც არ აღემატება 4 წელს. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ გასცდა სშკ-ის განსაზღვრულ უვადო ხელშეკრულებისათვის გათვალისწინებულ ვადას (30 თვე), ატარებდა დროებით და არა მუდმივ ხასიათს.<sup>487</sup>

სასამართლომ 30 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის სახელშეკრულებო ურთიერთობის მიმართ გამოიყენა ობიექტური საფუძვლის კრიტერიუმი (სშკ-ის 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე მოქმედი რედაქციის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტი, რაც ამჟამად მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტს შეესაბამება), რითაც კანონშესაბამისად ჩათვალა განსაზღვრული ვადით 30 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის ხელშეკრულების გაფორმება. კერძოდ, უნივერსიტეტის ფაკულტეტის დეკანის (რომელიც კანონის თანახმად, არჩევითი თანამდებობაა) უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდგომ, დასაქმებული რექტორის ბრძანებით, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ამავე ბრძანებით მას დაევალა ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შესრულება. საერთო ჯამში, მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობამ შეადგინა 48 თვე. ამის მიუხედავად, სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულის არგუმენტი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულად აღიარების თაობაზე და ჩათვალა, რომ მისთვის დეკანის მოვალეობის დაკისრება მოხდა განსაზღვრული პირობით, კერძოდ, ახალი დეკანის კონკურსის წესით არჩევამდე. ამასთან, მოსარჩელისთვის დეკანის მოვალეობის დაკისრება გამომდინარეობდა აუცილებელი საჭიროებიდან, ფაკულტეტის საქმიანობის შეფერხებისა და შესაძლო გართულებების თავიდან აცილების, პრევენციის მიზნით. ხელშეკრულების შეწყვეტა დამოკიდებული იყო სამომავლო მოვლენის დადგომაზე, კერძოდ, ფაკულტეტის დეკანის თანამდებობის კონკურსის წესით შერჩევაზე. ამასთან, მოსარჩელისათვის განჭვრეტადი და განსაზღვრადი იყო ის გარემოება/პირობა, რომელსაც დამსაქმებელი უკავშირებდა სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას, შესაბამისად, დამსაქმებლის ნება მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებაზე დასაქმებულისათვის იყო გასაგები. ვინაიდან ვადის განსაზღვრის წინაპირობა კანონში ჩამოთვლილ არცერთ კონკრეტულ საფუძველს არ შეესაბამებოდა, სასამართლომ იგი „სხვა ობიექტურ გარემოებად“ დააკვალიფიცირა.<sup>488</sup>

<sup>487</sup> იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 27 აგვისტოს N2/23028-19 გადაწყვეტილება.

<sup>488</sup> იქვე.

ობიექტური საფუძვლით განპირობებული რამდენიმე მიმდევრობითი ხელშეკრულების დადება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს 1999 წლის 28 ივნისის 1999/70/EC დირექტივის<sup>489</sup> ერთ-ერთ მიზანს, შექმნას ჩარჩო მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან შრომითი ურთიერთობების ბოროტად გამოყენების პრევენციის მიზნით.

დირექტივის მიხედვით, წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ, განსაზღვრონ ობიექტური გარემოებები, რომლებიც ვადიანი ხელშეკრულებების მიმდევრობით გაგრძელებას ამართლებს, თუმცა, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, „ობიექტური საფუძვლების“ ცნება არ ნიშნავს მხოლოდ იმას, რომ იგი კანონით დადგენილ ჩამონათვალს უნდა შეესაბამებოდეს, არამედ ეს ცნება მოიაზრებს ისეთ გარემოებებს, როდესაც, კონკრეტული ურთიერთობებისთვის დამახასიათებელი ნიშან-თვისების გამო, გამართლებულია მიმდევრობით ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმება. ობიექტური გარემოებები უნდა გამომდინარეობდეს შესასრულებელი ამოცანების განსაკუთრებული სახეობიდან, მისი არსებითი მახასიათებლებიდან და წევრი სახელმწიფოს ლეგიტიმური სოციალურ-პოლიტიკური მიზნის განხორციელებიდან.<sup>490</sup>

დირექტივა ემიჯნება მიმდევრობითი ვადიანი ხელშეკრულებების განგრძობადობის გამართლებას „ობიექტური გარემოებით“, მხოლოდ იმის გამო, რომ იგი აკმაყოფილებს სამართლის ნორმებით გათვალისწინებულ საფუძვლებს, თუკი ეროვნული სამართლის ნორმები და ეროვნული სამართალწარმოება არ აბრკოლებს დამსაქმებელს, პრაქტიკაში გამოიყენოს ამგვარი განგრძობადობა მუდმივი და განუსაზღვრელი ვადით კადრების დასაქმების ნაცვლად, როცა არსებობს მუდმივი თანამშრომლების დასაქმების საჭიროება.<sup>491</sup>

პაციენტების სრულყოფილი მომსახურების მიზნით, სამედიცინო დაწესებულების მუშაკების დროებითი არყოფნის შემთხვევაში, ვადიანი ხელშეკრულებების საფუძველზე შემცვლელი თანამშრომლებით მათ დროებით ჩანაცვლებასა და ამგვარი ხელშეკრულებების მოქმედების პერმანენტულ გაგრძელებასთან დაკავშირებით, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ მიმდინარე საკადრო მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად სამუშაოზე არმყოფი

---

<sup>489</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>.

<sup>490</sup> ECJ Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 14 September 2016 (request for a preliminary ruling from the Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 4 de Madrid – Spain) – María Elena Pérez López v. Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid) (Case C-16/15), 38, <https://curia.europa.eu>.

<sup>491</sup> ECJ Judgment (Second Chamber) of 19 March 2020. Domingo Sánchez Ruiz and Others v. Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) and Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2020:219, 52-64 <https://curia.europa.eu>.

დასაქმებულების დროებითი ჩანაცვლების მიზნით დასაქმება შეიძლება წარმოადგენდეს დირექტივის მე-5 მუხლის 1-ელი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ობიექტურ გარემოებას. ამის საპირისპიროდ დაუშვებელია, ვადიანი ხელშეკრულებები გაგრძელდეს მუდმივი და ხანგრძლივი ამოცანების შესრულების მიზნით, რომლებიც საავადმყოფოს მუდმივი პერსონალის ჩვეულებრივი საქმიანობის სფეროს განეკუთვნება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების განახლება იმგვარი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც, ფაქტობრივად, არის არა დროებითი, არამედ, პირიქით, მუდმივი და პერმანენტული ხასიათის, არ არის გამართლებული დირექტივის მე-5 მუხლის 1-ელი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიზნებით. დროებითი შრომითი ხელშეკრულებების ამგვარი გამოყენება პირდაპირ ეწინააღმდეგება სულისკვეთებას, რომელზეც დაფუძნებულია ჩარჩო ხელშეკრულება, რომ განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები არის ზოგადი ფორმა შრომითი ურთიერთობებისათვის მაშინაც კი, თუ განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულებები, თვისებრივად, დამახასიათებელია კონკრეტულ სექტორში, პროფესიებსა თუ საქმიანობებში დასაქმებისთვის.<sup>492</sup>

როდესაც დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულებები ფორმდება ვაკანტური პოზიციის დაკავებამდე პირობით და მასთან მიმდევრობითი რამდენჯერმე ფორმდება ხელშეკრულება, რის შედეგადაც იგი ამ პოზიციას იკავებს ხანგრძლივად, რამდენიმე წლის განმავლობაში მუდმივად და უწყვეტად ასრულებს ერთსა და იმავე შრომით მოვალეობებს იმის გამო, რომ დამსაქმებელი არ იღებს შესაბამის ზომებს ამ ვაკანტურ პოზიციაზე მუდმივად დასაქმების მიზნით, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, მსგავსი შემთხვევა არ უნდა გამოირიცხოს დირექტივის მე-5 პუნქტის რეგულაციიდან მისი უწყვეტი ხანგრძლივობის გამო. იგი უნდა ჩაითვალოს მიმდევრობით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად ან შრომით ურთიერთობად და უნდა დაექვემდებაროს შესაბამის რეგულაციას, რათა არ მოხდეს დასაქმებულის წინააღმდეგ მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების ბოროტად გამოყენება. მართალია, მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, წევრი სახელმწიფოები თავად განსაზღვრავენ, რომელი ხელშეკრულება ჩაითვალოს მიმდევრობით დადებულად და რომელი უვადოდ დადებულად, მაგრამ მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულების ცნების მნიშვნელობა უნდა შეესაბამებოდეს ჩარჩო შეთანხმების მიზნებს და არ უნდა ქმნიდეს მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას. თუკი,

<sup>492</sup> ECJ Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 14 September 2016 (request for a preliminary ruling from the Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 4 de Madrid – Spain) – María Elena Pérez López v. Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid) (Case C-16/15), 44-48, 53-54, 56, <https://curia.europa.eu>.

ფაქტობრივად, ხანგრძლივად მიმდინარეობის გამო შრომითი ურთიერთობა არ დაკვალიფიცირდება მიმდევრობით შრომით ურთიერთობად, ამით დამსაქმებელს მიეცემა შესაძლებლობა, ასეთი ურთიერთობები ბოროტად გამოიყენოს უვადო ხელშეკრულებების ჩანაცვლების მიზნით.<sup>493</sup>

#### 2.4.3 ვადიანი ხელშეკრულებების შეწყვეტა

კალენდარული ვადით გაფორმებული ხელშეკრულება ავტომატურად წყდება ვადის დადგომისთანავე.<sup>494</sup> შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური პროცედურის დაცვა არ არის სავალდებულო. ეს არის ხელშეკრულების შეწყვეტის მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი წინაპირობა.<sup>495</sup> სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ ვადის ამოწურვის შემთხვევაში არ არის აუცილებელი ბრძანების გამოცემა ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. ამასთან, დამსაქმებელს არ გააჩნია ვალდებულება, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი 48-ე მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილი წესით.<sup>496</sup>

კონკრეტული მიზნით გაფორმებული ხელშეკრულება წყდება მიზნის მიღწევით.<sup>497</sup> ამ შემთხვევაში დასაქმებულის წინასწარი წერილობითი გაფრთხილების ვალდებულებას შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი არ ითვალისწინებს.<sup>498</sup> თუმცა პრაქტიკული სირთულეები რომ არ წარმოიშვას, მიზანშეწონილია, დამსაქმებელმა შეატყობინოს დასაქმებულს ასეთი პირობის დადგომის თაობაზე. როგორც წესი, პირობის დადგომა, უმეტესწილად, დამსაქმებლისთვის არის ცნობილი და სწორედ ის იღებს ზომებს ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შესახებ

---

<sup>493</sup> ECJ Judgment of the Court (Second Chamber) of 19 March 2020. Domingo Sánchez Ruiz and Others v. Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) and Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2020:219 52-64 <https://curia.europa.eu>.

<sup>494</sup> Koch in *Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>495</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 85.

<sup>496</sup> იხ. სუსგ, 16.06.2014, Nსს-428-405-2014.

<sup>497</sup> Koch in *Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>498</sup> განსხვავებით გერმანული რეგულაციისგან, სადაც „ნაწილობრივ განაკვეთზე მუშაობისა და განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებების შესახებ“ კანონის მიხედვით (TzBfG §15), კონკრეტული მიზნით დადებული ხელშეკრულების შესაწყვეტად აუცილებელია, დამსაქმებელმა დასაქმებულს ორი კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს მიზნის მიღწევის კონკრეტული თარიღის დადგომის თაობაზე. ხოლო თუკი დამსაქმებელმა იცის მიზნის ამოწურვის შესახებ და დასაქმებულს ასეთ შეტყობინებას არ გაუგზავნის, ხელშეკრულება ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებულად. იხ. <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html>.

დასაქმებულის ინფორმირების თაობაზე. სწორედ დამსაქმებლის ინტერესშია, მიაწოდოს დასაქმებულს ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის თაობაზე ინფორმაცია, რათა ურთიერთობა სამუშაოს შესრულების გზით არ გადაიზარდოს უვადო შრომით ურთიერთობაში.

შრომის კოდექსი არ კრძალავს განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების პირობის შეცვლას და განსაზღვრულ ვადაზე გადასვლას, თუმცა დაცული უნდა იყოს მე-12 მუხლის მოთხოვნები მინიმალური და მაქსიმალური ვადის თაობაზე. თუკი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობამ უკვე გადააჭარბა 30 თვეს, განსაზღვრულ ვადაზე შეთანხმება წინააღმდეგობაში მოვიდოდა მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის მოთხოვნასთან. ამდენად, განუსაზღვრელ ვადაზე შეთანხმების შეცვლა დაუშვებელია, თუკი შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა უნდა განისაზღვროს ერთ წელზე ნაკლები (გარდა მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტში ჩამოთვლილი შემთხვევებისა<sup>499</sup>) ან 30 თვეზე მეტი ვადით. ასეთი შეთანხმება ჩაითვლება ბათილად, როგორც კანონსაწინააღმდეგო პირობა, მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის შინაარსზე დაყრდნობით, ხოლო ხელშეკრულება – კვლავ განუსაზღვრელი ვადით დადებულია. ამასთან, თუ მხარეები განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას ურთიერთშეთანხმებით აქცევენ განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებად, უნდა არსებობდეს ამის რეალური, არსებითი საფუძველი.<sup>500</sup> თავად მხარეთა შეთანხმება ობიექტურ საფუძველად არ განიხილება.<sup>501</sup> სასამართლო კანონსაწინააღმდეგოდ თვლის შეთანხმებას უვადო ხელშეკრულებიდან ვადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლის შესახებ, თუ არის ვადიან შრომით ურთიერთობაზე გადასვლის ინტერესი.<sup>502</sup> სასამართლო ამოწმებს, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზე შეთანხმებისას ხომ არ ყოფილა უფლების ბოროტად გამოყენება დამსაქმებლის მხრიდან.<sup>503</sup>

მიუხედავად მე-12 მუხლის დანაწესებისა, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი შესაძლებლობას აძლევს მხარეებს, ორმხრივი წერილობითი შეთანხმებით შეწყვიტონ ხელშეკრულება. ეს შეეხება როგორც განსაზღვრული ვადით, ისე განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებებს. შესაძლებელია, მხარეთა შორის გაფორმდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება იმგვარად, რომ შეწყვეტის

<sup>499</sup> იხ. სუსგ, 12.02.2016, Nსს-1251-1191-2014.

<sup>500</sup> Koch in *Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag; იხ. სუსგ, 20.07.2015, Nსს-281-269-2015; იხ. სუსგ, 12.11.2018, Nსს-1330-1250-2017.

<sup>501</sup> *კერესლედი თ.*, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძველები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი? შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 62, შემდგომი მითითებით: Laux, Schlachter M., Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, 2. Auflage, 2011, 304.

<sup>502</sup> იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე N28/1100-15.

<sup>503</sup> Koch in *Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

შესახებ შეთანხმებაში მიეთითოს არა მაშინვე, არამედ გარკვეული ვადის შემდგომ შეწყვეტის პირობა, რის შედეგადაც უვადოდ დადებული ხელშეკრულების მოქმედება შემდგომში გარკვეული პერიოდით გაგრძელდება, როგორც ვადით განსაზღვრული ხელშეკრულება;<sup>504</sup> თუმცა ასეთ შემთხვევაში შეწყვეტის საფუძველი იქნება არა ვადის გასვლა, არამედ მხარეთა ორმხრივი შეთანხმება. ერთი შეხედვით, ვადის შეზღუდვის შესახებ დათქმები კარგავს პრაქტიკულ მნიშვნელობას, თუკი მხარეებს ნებისმიერ დროს შეუძლიათ, შეთანხმდნენ ხელშეკრულების შეწყვეტაზე; თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ ეს უფლება ბოროტად არ უნდა იყოს გამოყენებული დამსაქმებლის მხრიდან, როგორც მე-12 მუხლის რეგულაციის გვერდის ავლის საშუალება. თუკი განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას მხარეები შეწყვეტენ ურთიერთშეთანხმებით, ამგვარი შეთანხმება ექვემდებარება სასამართლოს შინაარსობრივ კონტროლს.<sup>505</sup> შეთანხმება, რომელიც მოტყუების, იძულების ან შეცდომის საფუძველზე განხორციელდა, ექვემდებარება შეცვილებას და ის ვერ წარმოშობს იურიდიულ შედეგებს.<sup>506</sup>

### 3. შრომის საპროცესოსამართლებრივი დატვირთვა და მტკიცების ტვირთი

ფორმის დაცვის კანონით დადგენილი ვალდებულება უნდა დაიცვას იმ მხარემ, რომელსაც ეს ობიექტურად ხელეწიფება. ხელშეკრულების ტექსტს, როგორც წესი, ცალმხრივად ადგენს დამსაქმებელი. იშვიათია ინდივიდუალურად შეთანხმებული რეგულაციები. უფრო მეტად გავრცელებულია ფორმულარები, სადაც ივსება მხოლოდ დასაქმებულის პირადი მონაცემები ან, იმავედროულად, ერთი ან რამდენიმე ინდივიდუალურად შეთანხმებული პუნქტი.<sup>507</sup> ფორმის დაცვის ობიექტური შესაძლებლობა, როგორც წესი, დამსაქმებლის ხელთაა, ფორმის დაწესება დასაქმებულის ინტერესების დაცვას ემსახურება. შესაბამისად, ფორმადაუცველობის შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს დასაქმებულის სასარგებლოდ, თუკი დადგინდება, რომ ფორმადაუცველობაზე დამსაქმებელი მიუთითებს კეთილსინდისიერების პრინციპის საწინააღმდეგოდ.

<sup>504</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 176-177, შემდგომი მითითებით: *Meinel/Heyn/Herms*, *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 5. Aufl., 2015, § 3 Rn. 9.

<sup>505</sup> იხ. სუსგ, 20.07.2015, Nას-281-269-2015.

<sup>506</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 95, შემდგომი მითითებით: BAG (2. Senat), Urteil vom 30.09.1993 – 2 AZR 268/93 (2. Instanz: LAG Hamm), AP BGB § 123 Nr. 37.

<sup>507</sup> ხაჯომია თ., შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 47, შემდგომი მითითებით: Lakies, *Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht*, 2. Aufl. 2011, 12, Rn 49-50, 58.



კეთილსინდისიერება უნდა შეფასდეს იმის მიხედვით, ვის ჰქონდა რეალური შესაძლებლობა, წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების დადება მოეთხოვა მეორე მხარისგან და რეალურად ვისი მიზეზით დაირღვა კანონით გათვალისწინებული ფორმა. თუკი ფორმის ნაკლზე მითითება კეთილსინდისიერების პრინციპს არ ეწინააღმდეგება, იგი შეიძლება იყოს დასაბუთებული.<sup>508</sup>

კანონით სავალდებულო, წერილობითი ფორმით დადებული ხელშეკრულების შემთხვევაში, დოკუმენტის შინაარსის მიმართ მოქმედებს სისწორისა და სისრულის პრეზუმფცია, თუ დოკუმენტის ტექსტით შესაძლებელია გარიგების შინაარსის განსაზღვრა.<sup>509</sup>

განსაზღვრული მიზნით ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად უნდა დგინდებოდეს, რომ ამ პირობის დადგომისას შრომითი ურთიერთობა უნდა დასრულდეს. ასეთ პირობაზე შეთანხმების, ასევე ამ პირობის დადგომის მითითებისა და მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.<sup>510</sup>

დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი ერთ წლამდე ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებების შემთხვევაში, რომ არსებობდა მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი აუცილებელი საფუძველი.<sup>511</sup>

თუკი ვადაზე შეთანხმება წერილობით არ იქნება გაფორმებული, დამსაქმებელს დაეკისრება მტკიცების ტვირთი. თუკი იგი, სადავობისას, ემყარება განსაზღვრულ ვადაზე შეთანხმების ფაქტს, მან უნდა მიუთითოს და ამტკიცოს ეს ფაქტობრივი გარემოება. მტკიცების საუკეთესო საშუალებაა წერილობითი შეთანხმება ვადის თაობაზე, ხოლო თუკი დამსაქმებელმა არ გაითვალისწინა საკანონმდებლო დანაწესი წერილობითი ფორმის დაცვის თაობაზე და არ იზრუნა იმაზე, რომ წერილობით შეთანხმებაში არსებითი პირობის სახით შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა ყოფილიყო გაწერილი, სადავობისას ეს მის საწინააღმდეგოდ იმოქმედებს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების თვალსაზრისით.

ორმხრივად ხელმოწერილი ხელშეკრულების პირობები სამართალწარმოებაში ქმნის სისწორისა და სისრულის პრეზუმფციას.<sup>512</sup>

---

<sup>508</sup> *ხაჭომია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ზაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 171, შემდგომი მითითებით: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, bearb. v. Linck, 16. Auflage 2015, §32. Abschluss und Form des Arbeitsvertrags, Rn 59.

<sup>509</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, BGB § 127 Rn. 23, შემდგომი მითითებით: BGH 14.10.1988, NJW 1989, 898; 5.7.2002, NJW 2002, 3164 f.

<sup>510</sup> *ხაჭომია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ზაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 177-178, შემდგომი მითითებით: *Meinel/Heyn/Herms*, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Aufl., 2015, § 3, Rn. 10-11.

<sup>511</sup> *იხ. სუსგ.*, 14.12.2018 Nსს-1263-2018; *იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის* 2021 წლის 11 ოქტომბრის N28/4970-20 გადაწყვეტილება.

<sup>512</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §2 Nachweispflicht, Rn 43, შემდგომი მითითებით: BAG 9.2.1995, NZA 1996, 249 (250).

საწინააღმდეგოს მტკიცება უწევს მხარეს, რომელიც სადავოდ ხდის ხელმოწერილი დოკუმენტის შინაარსს. იმისათვის, რომ არსებითი პირობების შემცველ დოკუმენტს მტკიცებულების ძალა მიანიჭოს, მნიშვნელოვანია, მას ხელს აწერდეს არა მხოლოდ დამსაქმებელი, არამედ დასაქმებულის.<sup>513</sup> თუკი დამსაქმებელი არღვევს არსებითი პირობების დოკუმენტურად განსაზღვრის ვალდებულებას, ამან შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცების ტვირთის შემსუბუქება ან შებრუნება დასაქმებულის სასარგებლოდ.<sup>514</sup> მტკიცების ტვირთის შებრუნება გამომდინარეობს მისი ობიექტური და სამართლიანი განაწილების სტანდარტიდან, როდესაც სასამართლო დაადგენს, რომ დასაქმებულს ობიექტურად არ ძალუძს, სასამართლოს წარუდგინოს რაიმე მტკიცებულება ხელშეკრულების შინაარსის სამტკიცებლად.<sup>515</sup> დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები.<sup>516</sup>

ორმხრივად ხელმოწერილი დოკუმენტის სისწორისა და სისრულის პრეზუმფცია არ გამორიცხავს, რომ დამსაქმებელს მიეცეს შესაძლებლობა, ამტკიცოს ხელშეკრულების განსხვავებული შინაარსი. ამ შემთხვევაში მტკიცების ვალდებულება მას ეკისრება. მას შეუძლია, სასამართლოს წარუდგინოს სხვა მტკიცებულება ხელშეკრულების შინაარსის დასადასტურებლად.<sup>517</sup>

---

<sup>513</sup> იქვე, Rn 45.

<sup>514</sup> იქვე, Rn 48, შემდგომი მითითებით: BGH 15.11.1984, NJW 1986, 59; hierzu a. BAG 31.1.1996, NZA 1996, 819.

<sup>515</sup> იხ. სუსგ, 19.12.2019, Nსს-1483-2019.

<sup>516</sup> იხ. სუსგ, 07.10.2015, Nსს-483-457-2015.

<sup>517</sup> ECJ Judgment (Fifth Chamber) of 4 December 1997. Helmut Kampelmann and Others v. Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 to C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH v Andreas Schade (C-257/96) and Klaus Haseley v. Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96). Joined cases C-253/96, C-254/96, C-255/96, C-256/96, C-257/96 and C96. European Court Reports 1997 I-06907, ECLI identifier: ECLI:EU:C:1997:585, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61996CJ0253&from=EN>.

### მუხლი 13. შრომითი ხელშეკრულების ენა

წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეებისთვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია რამდენიმე ენაზე, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა შრომითი ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში.

#### 1. შესავალი

ქართულ რეალობაში შრომითი ხელშეკრულების ენის საკითხმა ყურადღება დაიმსახურა ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის (Georgian-European Policy and Legal Advice Center (GEPLAC)) მიერ შემუშავებულ შრომის კოდექსის პროექტში, რომელსაც, საბოლოოდ, კანონის ძალა საწყისი ვარიანტით არ მიუღია. პროექტის ავტორები მხედველობაში იღებდნენ, რომ საფრანგეთის 1910 წლის შრომის კოდექსის<sup>518</sup> L.121-1-ელი მუხლის (1994 წლის 4 აგვისტოს მდგომარეობით) მოთხოვნა – ხელშეკრულება დადებულიყო ფრანგულ ენაზე, ანტიკონსტიტუციურად იქნა მიჩნეული საფრანგეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით.<sup>519</sup> შესაბამისად, მართალია, პროექტით გათვალისწინებული იყო შრომითი ხელშეკრულების დადება სახელმწიფო ენაზე,<sup>520</sup> თუმცა იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების მხარე არ ფლობდა სახელმწიფო ენას, ის უნდა დადებულიყო, აგრეთვე, მისთვის გასაგებ ენაზეც და ორივე ეგზემპლარს ენიჭებოდა თანაბარი იურიდიული ძალა, ხოლო ტექსტების წინააღმდეგობის შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის სასარგებლო შინაარსს ჰქონდა უპირატესობა.

მოდიფიცირებული ვერსია ჩნდება 2006 წლის 25 მაისს მიღებული სშკ-ის<sup>521</sup> მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტში, ამჟამინდელი რედაქციის ანალოგიური ფორმულირებით, რაც არაერთ კითხვას წარმოშობს, ორიგინალი ვერსიისაგან განსხვავებით.

<sup>518</sup> Code du travail. ტექსტი ხელმისაწვდომია: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p-isn=60878>.

<sup>519</sup> Conseil constitutionnel, 29.07.1994, 94-345 DC. დღესდღეობით, იმ პოზიციის შემთხვევაში, რომელიც მუდმივად საჭიროა კომპანიაში, ასეთი ხელშეკრულება უნდა შედგეს წერილობით, ფრანგულ ენაზე: იხ. *მარიკონდა, კ.*, რედ. *ბორონი, ა.* (რედ. *ზაალიშვილი, ვ.*), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 45, 467.

<sup>520</sup> 28-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი: „...დავის შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება დაქირავებულისათვის უფრო ხელსაყრელ დებულებას“.

<sup>521</sup> 2006, N3132-ლ. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350?publication=4>. ეს ვერსია იდენტურად აისახა 2010 წლის 17 დეკემბერს მიღებულ საქართველოს შრომის კოდექსშიც, თუმცა, 2020 წლის 29 სექტემბერს შეტანილი ცვლილების საფუძველზე, ცალკე მუხლის სახითაა მოცემული.

ხელშეკრულების სახელმწიფო ენაზე დადებასთან დაკავშირებით, ქართულ საკანონმდებლო სივრცეში სხვადასხვა და არაერთგვაროვანი მოდელი იკვეთება, მაგალითად, მოხალისეობის შესახებ კანონის<sup>522</sup> მე-8 მუხლის (მოხალისეობითი ხელშეკრულება) მე-2 პუნქტი, რომელშიც შრომის კოდექსთან პრაქტიკულად იდენტური მოწესრიგებაა ასახული, მაშინ, როდესაც საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების დამტკიცების შესახებ განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანებით<sup>523</sup> (1-ელი მუხლის მე-2 პუნქტი), რამდენიმე ენაზე დადებული შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, რომელთაგანაც ერთ-ერთი აუცილებლად სახელმწიფო ენაზე (აფხაზურის ჩათვლით) უნდა იყოს, უპირატესობა უნდა მიენიჭოს ქართულ ენაზე დადებული შრომითი ხელშეკრულების ტექსტს. სავარაუდოდ, ეს ყოველივე ნაკარნახევი უნდა იყოს კონსტიტუციის<sup>524</sup> მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტისა და სახელმწიფო ენის შესახებ ორგანული კანონის<sup>525</sup> მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტით. რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის მხარე სახელმწიფოა, ბუნდოვანების განმარტების სახელმწიფოს სასარგებლოდ გადაწყვეტის გზა, შესაძლოა, გამართლებული იყოს იმით, რომ საჯარო დაწესებულების საქმიანობის ოფიციალური ენა ქართული/აფხაზურია; მიუხედავად ამისა, ამ შემთხვევაშიც, დასაქმებული ფიზიკური პირის სუსტი პოზიციების გათვალისწინებით, საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა კითხვის ნიშნის ქვეშაა, თუკი ამ მოცემულობას თან არ ახლავს დამხმარე ნორმები დასაქმებულისათვის უცხოენოვანი ტექსტის აღქმის გაასაადვილებლად.

შრომის კოდექსით, უპირატესად, კერძო სფეროში წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება, სადაც გარიგების შინაარსისა და ფორმის<sup>526</sup> განსაზღვრის თავისუფლება უმნიშვნელოვანესია, რომელშიც კომუნიკაციისა და შეთანხმების ენის არჩევანიც უნდა შედიოდეს. ამ დროს ბუნდოვანი/სადავო დებულებების განმარტების ცალკე სისტემა სამოქალაქო კოდექსის<sup>527</sup> მიხედვითაა დადგენილი და განსახილველი ნორმის არსებობა თითქოს იმაზე უნდა მიუთითებდეს, რომ სპეციალური კანონი ზოგადი ნორმებისაგან გამონაკლის მოწესრიგებას უნდა შეიცავდეს დასაქმებულის ინტერესების დასაცავად, თუმცა ნორმა ამგვარ რეგულირებას არ ითვალისწინებს და მისი არსებობა ამ ფორმით შეცდომაში შემყვანია.

<sup>522</sup> 2015, N4717-რს. <https://matsne.gov.ge/document/view/3132612?%20publication=3>.

<sup>523</sup> 2007, N959. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/73654?publication=0>.

<sup>524</sup> 1995 წლის კანონი N786. <https://matsne.gov.ge/document/view/30346?publication=36>.

<sup>525</sup> 2015, N4084-რს. <https://matsne.gov.ge/document/view/2931198?publication=5>.

<sup>526</sup> გარიგების ფორმის თავისუფლების შესახებ დეტალურად იხ. *ამირანაშვილი გ., გარიგების ფორმის იძულება, როგორც ფორმის თავისუფლების შეზღუდვა*, 2018, 47-66.

<sup>527</sup> 1997, N786-IIს. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/31702?publication=115>.

## 2. ნორმის არსი და მიზანი

ნორმის მიზანია მხარეთათვის ხელშეკრულების შინაარსის სათანადოდ აღქმის უზრუნველყოფა, განსაკუთრებით, იმ შემთხვევაში, როცა მათი საკომუნიკაციო ენა განსხვავდება. ის ხელშეკრულების დადების მე-12 მუხლით გათვალისწინებული მოწესრიგების ერთგვარი გაგრძელებაა, რომლითაც ურთიერთობის შინაარსის თაობაზე შეთანხმების დეტალებია წარმოდგენილი. მასში განმტკიცებულია მხარეთა მიერ მათთვის სასურველი სახელშეკრულებო ენის არჩევანის თავისუფლება. იმავდროულად, ის მიზნად ისახავს, დაადგინოს ხელშეკრულების ბუნდოვანი შინაარსის განმარტების სპეციალური წესი.

ნორმა ვრცელდება წერილობით შრომით ხელშეკრულებაზე, რაც მხარეთათვის გასაგებ ენაზე უნდა შესრულდეს. ამასთან, ეს წესი, ასევე, გულისხმობს იმასაც, რომ ისინი დამოუკიდებლად იღებენ გადაწყვეტილებას იმის შესახებ, თუ რომელ ენაზე უნდა დადონ შრომითი ხელშეკრულება და არ არის სავალდებულო მისი გაფორმება სახელმწიფო ენაზე. გარდა ამისა, შესაძლებელია წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების ერთზე მეტ ენაზე შედგენა.<sup>528</sup>

უნდა აღინიშნოს, რომ მსგავსი დებულება არ არის გათვალისწინებული საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში.<sup>529</sup>

## 3. შემადგენლობა

### 3.1 აღქმადობა

ნორმის პირველი წინადადება ეხება ხელშეკრულების შინაარსის აღქმადობას და ადგენს, რომ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება აუცილებლად დადებული უნდა იყოს ორივე მხარისათვის გასაგებ ენაზე.<sup>530</sup> ხელშეკრულების მხარეები უფლებამოსილი არიან,

---

<sup>528</sup> იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის გზამკვლევი: კანონის ზოგადი მიმოხილვა და საერთაშორისო პრაქტიკა, საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველო, 2010, 2, <https://www.transparency.ge/sites/default/files/Labor%20Code-Geo.pdf>.

<sup>529</sup> 2015, N4346-ილ. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=35>. მასში (მე-5 მუხლი) მხოლოდ ისაა აღნიშნული, რომ „სახელმწიფო სამსახური და საჯარო სამსახური ხორციელდება საქართველოს სახელმწიფო ენაზე – ქართულად, ხოლო აფხაზეთის ავტონომიურ რესპუბლიკაში აგრეთვე – აფხაზურად“.

<sup>530</sup> იხ.: *ბორთნი ა., სეგეზიო მ.*, წყაროების სისტემა საქართველოს ახალ შრომის კოდექსში, თსუ სამართლის მიმოხილვა, N2, 2017, 85; *Vasquez-Sosas, R.*, The Language of Agreement: A Content Analysis of Employment Contracts, IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS), Volume 22, Issue 12, Ver. 2, 61, ხელმისაწვდომია: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2022%20Issue12/Version-2/J2212025886.pdf>.

ჩამოაყალიბონ ტექსტი ნებისმიერ ენაზე, რომელზეც ისინი საუბრობენ,<sup>531</sup> განსხვავებით საჯარო დაწესებულებებისაგან, რომელთაც, კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში (იხ. შესავალში მოყვანილი მაგალითები), ქართული ენით სარგებლობის ვალდებულება აქვთ, კერძო კომუნიკაციებში კი პირებს შეუძლიათ ნებისმიერი ენის გამოყენება, რაც პირველი წინადადების ფორმულირებიდან გამომდინარეობს. აქ შესაძლოა, მხედველობაში იყოს მისაღები ისეთი შემთხვევა, როდესაც ორივე მხარე ფლობს საერთო ენას. რამდენადაც ნორმა ეხება წერილობით გამოვლენილ ნებას, მტკიცების მიზნებისათვის, უნდა დასტურდებოდეს, რომ ორივე მხარე ფლობს ხელშეკრულების (ტექსტის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით) ენას სათანადო ხარისხით, რათა დამოუკიდებლად აღიქვას მისი შინაარსი.

ეს ყოველივე თანხვედრაშია ევროპულ მიდგომასთან შრომითი ხელშეკრულების ენასთან დაკავშირებით, რაც მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ 2013 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებაში<sup>532</sup> ასახა. კერძოდ, დადგინდა იქნა, რომ დასაქმებულთა გადაადგილების თავისუფლების პრინციპი საშუალებას აძლევს მხარეებს, შეადგინონ ხელშეკრულება იმ ენაზე, რომელიც განსხვავდება მოცემული სახელმწიფოს ოფიციალური ენისგან, სადაც მდებარეობს სამუშაო ადგილი.<sup>533</sup>

### 3.2 ენა

დაიშვება შრომითი ხელშეკრულების შედგენა რამდენიმე ენაზე; პირველ წინადადებასთან კონტექსტში ლოგიკურად იგულისხმება, რომ ტექსტის რომელიმე ვარიანტი შედგენილია ერთი მხარისათვის გასაგებ ენაზე, რომელიც არ ესმის მეორეს.

ტექნიკურად შესაძლებელია: ა) ორ ენაზე შესრულებული ერთიანი ტექსტის არსებობა, ან ბ) ორი დოკუმენტის შედგენა ცალ-ცალკე, სხვადასხვა ენაზე.

ყველა ზემოთ აღწერილი ვარიაციისას ცალკე გამოსაყოფი საკითხია ტექსტის ისეთი ვერსია, რომელიც ერთ-ერთი მხარის მიერ იქნა შედგენილი ე.წ. „სტანდარტული პირობების“ (სსკ-ის 342-ე და შემდგ. მუხლებით რეგულირებული) სახით, და რომელსაც ხელს აწერს მეორე მხარე (ცალკეულ შემთხვევაში, ადეკვატური აღქმის გარეშე, ან

<sup>531</sup> იხ. *სიმონე კ. მ.*, რედ. *ბორონი ა.* (რედ. *ზაალიშვილი ვ.*), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 6, 83.

<sup>532</sup> იხ. *Anton Las v PSA Antwerp NV*, ხელმისაწვდომია: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62011CJ0202>.

<sup>533</sup> იხ. *Hill, R., Douwes, J.*, An International Guide to Employment Law Across 28 Countries, Employment Law at a Glance, Clyde & Co LLP, L&E Global, May 2017, 11, ხელმისაწვდომია: <https://www.clydeco.com/clyde/media/fileslibrary/website-International-Guide-to-Employment-LOWRES-V3.pdf>.

დამსაქმებლის მოთხოვნით); ტექსტის შემდგენლად, როგორც წესი, დამსაქმებელი ვლინდება პრაქტიკაში, რადგანაც სწორედ იგი ფლობს ბუნებრივ უპირატესობას პირობების დადგენაში (ჩვეულებრივ, ნაკლებად მოსალოდნელია, დასაქმებულმა უკარნახოს თავისი პირობები მეორე მხარეს).

### 3.3 კანონისმიერი სპეციალური წესი

განსხვავებულ ენებზე შედგენილი შეთანხმებისას მოცემულია მეთოდი, რომლის მიხედვითაც, მხარეები წინასწარ თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას მიენიჭება უპირატესობა შეუსაბამობის დროს და აქ, შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქციიდან გამომდინარე, ცხადია, საუბარია სრულფასოვან, თავისუფალ შეთანხმებაზე, ძლიერი სუბიექტის მხრიდან დასაქმებულზე ყოველგვარი ზეგავლენის გარეშე.

რამდენიმე ენაზე ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობის დაშვებით, კანონმდებელი ითვალისწინებს უცხოელ ინვესტორთა ინტერესებსა და საგარეო ვაჭრობის როლს, ხოლო ხელშეკრულებებს შორის განსხვავების არსებობისას პრობლემის გადასაჭრელად იყენებს ე.წ. „საერთაშორისო მეთოდს“<sup>534</sup> ერთ-ერთი ენისთვის უპირატესობის მისანიჭებლად, რომლითაც პირველად შედგენილ ტექსტს ენიჭება უპირატესობა.

ლიტერატურაში გამოითქმის მოსაზრება, რომ სშკ-ის ნორმის არსებულ ფორმულირებაში ვლინდება პრობლემა, რადგან რამდენიმე ენაზე დადებულ ხელშეკრულებათა არსებობისას სშკ-ით არ განისაზღვრება დასაქმებულისათვის გასაგებ ენაზე შედგენილი ხელშეკრულებისათვის უპირატესობის მინიჭების საკითხი.<sup>535</sup> ასევე დასაფიქრებელია, რა ხდება მაშინ, თუ მხარეები არ შეთანხმდნენ, რომელს ენიჭება უპირატესობა.

#### 3.3.1 სხვაობა განსხვავებულ ენებზე შედგენილ ტექსტებს შორის

გასაანალიზებელია, რა ხდება იმ შემთხვევაში, თუ მხარეებს გამორჩათ, ან სხვა რაიმე მიზეზით არ შეთანხმებულან ენის უპირატესობის საკითხზე და, თანაც, სახეზეა ხელშეკრულების ტექსტების ერთმანეთთან შეუსაბამობა.<sup>536</sup> მნიშვნელოვანია, რა ტიპის ბუნდოვან პირობაზეა საუბარი, რადგან განსხვავებული პირობებისას სხვადასხვა შედეგი შეიძლება დადგეს: იგულისხმება, რომ შეუთანხმებლობა (სხვადასხვა ენაზე შემდგარ

<sup>534</sup> იხ. ბორონი ა., სეგეზიო მ., წყაროების სისტემა საქართველოს ახალ შრომის კოდექსში, თსუ სამართლის მიმოხილვა, N2, 2017, 86.

<sup>535</sup> იქვე.

<sup>536</sup> იხ. იქვე, 83-84.

ტექსტთა შინაარსზე) არ ეხება ისეთი პირობას, რომელიც აუცილებელია (იხ. მე-12 მუხლის კომენტარი) კონსენსუსისათვის, სსკ-ის 327-ე მუხლის მიხედვით; თუ ესაა პირობა, რომელზეც კანონისმიერი, მინიმალური დაცვის რეგულირებაა (მაგალითად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება – 31-ე მუხლი) მოცემული, იმოქმედებს კანონის წესი.

### 3.3.1.1 ხელმოწერა უცნობ ენაზე შედგენილ ტექსტზე – განმარტების ზოგადი წესები

თუ სახეზეა პირობა, რომელიც მხარეთა მიერ არის შეთანხმებული და არ წესრიგდება სშკ-ის იმპერატიული ნორმით, დგება რომელიმე ენაზე შედგენილი ტექსტისათვის უპირატესობის მინიჭების საკითხი. ივარაუდება, რომ განსხვავებულ ენაზე შედგენილი თითოეული ტექსტი ისეთ სადავო პირობას მოიცავს, რომელსაც, თავისთავად, განმარტება არ სჭირდება. სშკ-ის 1-ელი მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“ (სსკ-ის 337-ე მუხლი).

თუკი მხარეები ხელს აწერენ ორ ენაზე შესრულებულ ერთ ტექსტს, ივარაუდება, რომ მხარე, რომელიც ფლობს ერთ-ერთ ენას, ეთანხმება მასში მოცემულ შინაარსს, თუმცა ის უნდა უშვებდეს, რომ მისთვის უცნობ ენაზე შედგენილი შინაარსი შეიძლება განსხვავდებოდეს იმისგან, რასაც იგი ეთანხმება (ხელმოწერით). შესაბამისად, ხელმოწერამდე მას ევალება, რომ ტექსტის მისთვის გაურკვეველი ნაწილის შინაარსს გაეცნოს (მაგალითად, თარჯიმნის დახმარებით). ერთდროულად, უცნობ და „საკუთარ“ ენაზე ტექსტის ხელმოწერა არის ერთი და იმავე პირობის განსხვავებულად აღქმის შემთხვევა, რომელიც შესაძლოა, სსკ-ის 337-ე მუხლით მოწესრიგდეს, რადგან ერთ დოკუმენტში, ერთდროულად, მოცემულია, მართალია, მხარეთათვის ცალ-ცალკე გასაგებ ორ ენაზე შესრულებული, მაგრამ ერთი პირობა.<sup>537</sup> შემთხვევა ვერ ჩაითვლება 338-ე მუხლით რეგულირებულ სიტუაციად, რადგან ეს უკანასკნელი, ერთი დოკუმენტის ფარგლებში, სხვადასხვა შემთხვევის მარეგულირებელი წინააღმდეგობრივი პირობების არსებობისას გამოიყენება.<sup>538</sup>

უპირატესობის დასადგენად საფეხურებრივი ტესტია მოცემული 337-ე მუხლით. პირველ ეტაპზე დგინდება, ხომ არა აქვთ მხარეებს საერთო საცხოვრებელი ადგილი და გამოიყენება გამონათქვამის ამ

<sup>537</sup> უნდა აღინიშნოს, სსკ-ის 337-ე მუხლის გამოყენებისას ივარაუდება, რომ მხარეებს, ზოგადად, ესმით გამოხატვის ენა, თუმცა, ცალკეულ გამოყენებულ გამონათქვამზე აქვთ განსხვავებული წარმოდგენა.

<sup>538</sup> იხ. *ბალიშვილი ე., რედ. ჯანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი*, წიგნი III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 338-ე მუხლი, 155, 1-ელი ველი.



ადგილას დამკვიდრებული მნიშვნელობა, რაც, მოცემულ კონტექსტში, ამავე ადგილას გავრცელებულ ენაზე მიუთითებს და, თუკი ეს არაა რელევანტური, შემდეგ – აქცეპტანტის საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით ფრაზის ობიექტური მნიშვნელობა ხდება პრიორიტეტული. საცხოვრებელი ადგილის კონცეფცია ცალკეა მოწესრიგებული სსკ-ის მე-20 მუხლით<sup>539</sup> და დაიშვება რამდენიმე საცხოვრებელი ადგილის ქონა. დამსაქმებელი იურიდიული პირის შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ ვალდებულებები იურიდიულ პირს წარმოეშობა, ხოლო ნების გამოვლენაზე უფლებამოსილი (ნებისმიერ შემთხვევაში) ფიზიკური პირ(ებ)ი არიან, კვლავ შესაძლებელია საცხოვრებელი ადგილის კრიტერიუმით სარგებლობა.

როგორც აღინიშნა, ნების გამომვლენთა საერთო საცხოვრებლის არარსებობისას აქცეპტანტის საცხოვრებელ ადგილას მიღებულ ობიექტურ მნიშვნელობას ენიჭება უპირატესობა. როდესაც დამსაქმებელი ადგენს ორენოვან ტექსტს, ხოლო დასაქმებული ხელს აწერს მას, ამ უკანასკნელისთვის გასაგები შინაარსი ხდება მოქმედი. მიუხედავად ამისა, თუკი დამსაქმებელს ხელმოუწერელი ისეთი ტექსტი გაეგზავნა, რომლის ცვლილების შესაძლებლობაც ჰქონდა ხელმოწერამდე (ეს დასაშვებია ტექნოლოგიური საშუალებების შესაძლებლობათა გათვალისწინებით) და იგი მხოლოდ მისთვის გასაგები ნაწილის მოდიფიცირებით (არ იცვლება მეორე მხარისთვის გასაგები ტექსტი) აგზავნის ხელმოწერილ ტექსტს, აქცეპტანტად დამსაქმებელი ვლინდება და პრიორიტეტული იმ ენაზე შესრულებული ვერსია ხდება, რომელიც მას ესმის. თვისებრივად მსგავსი ლოგიკაა წარმოდგენილი სახელშეკრულებო სამართლის უნიფიკაციის ინსტრუმენტებში,<sup>540</sup> სადაც სხვადასხვა ენაზე შედგენილ ხელშეკრულებათა შორის პირველად შედგენილ ტექსტს ენიჭება უპირატესობა.

სხვადასხვა ენაზე შედგენილ ორ დამოუკიდებელ დოკუმენტზე მხარეთა ერთობლივი ხელმოწერის შემთხვევაში (ტექსტებზე ორივე მხარის ხელმოწერისას), ასევე, იმოქმედებს სსკ-ის 337-ე მუხლი და გადამწყვეტი მნიშვნელობა ექნება იმას, თუ ვის მიერაა დოკუმენტი პირველად შედგენილი, ვინ არის აქცეპტანტი და რა პროცედურით გამოავლინეს მხარეებმა ნება. სტანდარტული პირობის (იხ. ქვემოთ მე-3 ქვეთავი) შემთხვევაში, უნდა ამოქმედდეს სსკ-ის 345-ე მუხლის – „შემთავაზებლის საწინააღმდეგო განმარტების“ – წესი.

<sup>539</sup> იხ. *ჯორბენაძე ს.*, რედ. *ჰანტურია ლ.*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მე-20 მუხლი, 160 და შემდეგ.

<sup>540</sup> ევროპული სახელშეკრულებო სამართლის პრინციპებსა (Principles of European Contract Law (PECL), 5.107 მუხლი) და კერძო სამართლის უნიფიკაციის საერთაშორისო ინსტიტუტის (International Institute for the Unification of Private Law (UNIDROIT)) საერთაშორისო კომერციულ ხელშეკრულებათა პრინციპებში (Principles of International Commercial Contracts (PICC), 4.7 მუხლი).

### 3.3.1.2 დასაქმებულისათვის უცხო ენაზე შედგენილი ტექსტი

პრაქტიკაში შესაძლოა, არსებობდეს შემთხვევები, როცა დასაქმებული ხელს აწერს მხოლოდ მისთვის უცხო ენაზე შედგენილ ტექსტს. რადგან განსახილველი ნორმის პირველი წინადადება იმპერატიულად ითხოვს მხარეთათვის (მრავლობით რიცხვში) გასაგებ ენაზე ნების გამოვლენას, დამსაქმებელი მოვალეა, იზრუნოს პოტენციური კონტრაქტის ინტერესებზე; იმის მტკიცება, რომ თავად დასაქმებული იყო პასუხისმგებელი, ეზრუნა უცხო ენაზე მიწოდებული ტექსტის შინაარსის გაგებაზე, თარგმანის უზრუნველყოფის გზით, მხოლოდ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის შემცირების არგუმენტად თუ გამოდგება (სსკ-ის 415-ე მუხლის მიხედვით). რადგან დასაქმებული თავიდანვე სუსტ მხარედ მოიაზრება, მაღალია ალბათობა იმისა, რომ, ფაქტობრივად, შესრულება დაიწყოს ისე, რომ მას არ მიეცეს ტექსტის სრულფასოვნად გაცნობის საშუალება. ყველა გარემოების გათვალისწინებით, გამორიცხული არ არის, რომ წერილობითი დოკუმენტის შინაარსი მთლიანად ან მისი ნაწილი, რომლის სათანადო გაცნობის საშუალება არ მიეცა დასაქმებულს, იურიდიული ძალის არმქონედ დაკვალიფიცირდეს. თუკი მტკიცება, რომ დასაქმებულს არ მიეცა საშუალება, ადეკვატურად გასცნობოდა მთლიანად ხელშეკრულების ტექსტს, უცხოენოვანი ტექსტი მთლიანობაში არ იქნება შეთანხმების ნაწილი, თუმცა ფაქტობრივი შესრულების არსებობისას ამან ხელი არ უნდა შეუშალოს შრომითი ურთიერთობის არსებობას (სშკ-ის მე-15 მუხლი).

### 3.3.2 უცხოური გამოცდილება

ზემოთ განხილული ვარიაციები, ცხადია, ვერ იქნება მისაღები შრომითი ურთიერთობისა და დასაქმებულის დაცვის ინტერესის გათვალისწინებით, რადგან უშვებს დასაქმებულის ინტერესების ხელყოფის მრავალ შესაძლებლობას. აშკარაა, რომ საკითხი დარეგულირებას საჭიროებს ისეთივე მიდგომით, რაც სშკ-ის არმიღებულ ვერსიაში<sup>541</sup> იყო მოცემული, სადაც დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესს ენიჭებოდა უპირატესობა, რაც პრობლემის გადაწყვეტის ადეკვატური გზა უნდა იყოს.

საინტერესოა ლუქსემბურგის შრომის სამართალი, რომელშიც მხარეებს შეუძლიათ შრომითი ხელშეკრულების შედგენა მათთვის და, განსაკუთრებით, დასაქმებულისთვის გასაგებ ენაზე, რომელსაც უნდა შეეძლოს, წაიკითხოს და გაიგოს მისი ხელშეკრულების პირობები.

<sup>541</sup> მხედველობაშია GEPLAC-ის მიერ შემუშავებული ტექსტი.

ამასთან, შიდა დისციპლინური წესები უნდა შეიქმნას დასაქმებულისათვის გასაგებ ენაზე.<sup>542</sup>

საფრანგეთის შრომის კოდექსის L1221-3 მუხლის მიხედვით, მიუხედავად იმისა, რომ ყველა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულებისთვის აუცილებელია ფრანგული ენის გამოყენება, უცხოენოვანი დასაქმებულის მოთხოვნით, მას უნდა მიეწოდოს თარგმანი გასაგებ ენაზე. ტექსტთა შორის სხვაობისას დასაქმებულისათვის გასაგებ ენას ენიჭება უპირატესობა, რაც განსხვავდება ქართული პროექტის მიდგომისაგან და უფრო დაბალანსებული გამოსავალია.

საზღვარგარეთის არაერთი ქვეყნის შრომის სამართალში არსებობს ენასთან დაკავშირებული ცალკეული მოთხოვნა არა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების, არამედ სხვა დოკუმენტების მიმართაც, რომლებსაც დასაქმებულს აქვს კავშირი. საყურადღებოა, რომ ევროპული ქვეყნების უმრავლესობაში დასაქმებულისათვის განკუთვნილი დოკუმენტების მიმართ სპეციფიკური მოთხოვნებია, თუმცა სხვადასხვა ენაზე შედგენილ ტექსტთაგან უპირატესობის მიმნიჭებელი წესები ნაკლებადაა წარმოდგენილი; ყურადღება მახვილდება პირობაზე, რომ დასაქმებულს ესმის დოკუმენტის შედგენის ენა.<sup>543</sup>

#### 4. სტანდარტული პირობების შემცველი ხელშეკრულება

ხშირია შემთხვევა, როცა დამსაქმებელი ადგენს ხელშეკრულების ტექსტს მრავალჯერადი გამოყენებისათვის, სტანდარტულად განსაზღვრული კატეგორიის დასაქმებულებისათვის, რომელიც შესაძლოა, იყოს ორენოვანი, ან დასაქმებულისათვის გაუგებარ ენაზე. მთლიანობაში, ასეთი შინაარსისადმი ვრცელდება სსკ-ის 342-ე და შემდგომი მუხლები, „სუსტი“ მხარის დაცვის მიზნებისათვის, რადგან მას, როგორც წესი, არა აქვს რეალური შესაძლებლობა, შეცვალოს შინაარსი.<sup>544</sup> დასაქმებულისათვის უცნობ ენაზე შედგენილი და/ან ორენოვანი ტექსტის მიმართ, ზემოთ მოცემული მსჯელობების გათვალისწინებით, დამატებითი დამცავი მექანიზმებია: ა) ე.წ. „პროცედურული კეთილსინდისიერების ტესტი“, რომლითაც შეიძლება, კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს ხელშეკრულების ის ნაწილი, რომელიც დასაქმებულისათვის ნაცნობ ენაზეა შედგენილი და საერთოდ არ იქცეს ხელშეკრულების ნაწილად (სსკ-ის 343-ე მუხლი) და ბ) ხელშეკრულების

<sup>542</sup> იხ. *Elfassi, A., Fronczak, E., D'Ath, F.*, The Employment Law Review, *Collins, E. C.* Ed. Luxembourg, Tenth Edition, Law Business Research Ltd., 2019, 350, ხელმისაწვდომია: <https://www.loyensloeff.com/media/475559/luxembourg.pdf>.

<sup>543</sup> იხ. *DLA Piper's Guide to Going Global – Employment*, 2021 Edition, ხელმისაწვდომია: <https://www.dlapiperintelligence.com/goingglobal/employment/handbook.pdf>.

<sup>544</sup> თემაზე დეტალურად იხ. *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. *ზოიძე ბ.*, 2013, 45 და შემდგ.

ნაწილად ქვეული პირობების შინაარსი შეიძლება დაექვემდებაროს კონტროლს – უჩვეულო დებულებები (სსკ-ის 344-ე მუხლი), ბუნდოვანი პირობის განმარტება (სსკ-ის 345-ე მუხლი), კეთილსინდისიერების საწინააღმდეგო პირობა (სსკ-ის 346-ე მუხლი).<sup>545</sup>

სსკ-ის ამ ნორმების გამოყენებაა აუცილებელი, ასევე, შინაგანაწესის მიმართ, რადგან სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ეს დოკუმენტი შეიძლება, ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილად განისაზღვროს. ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებულისათვის უცხო ენაზე შედგენილი შინაგანაწესი მხოლოდ მაშინ იქცევა ხელშეკრულების ნაწილად, თუკი მასში მოცემული პირობები თანხმობის გამოხატვამდე გააცნეს დასაქმებულს (სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის მე-2 წინადადება და დამატებით სსკ-ის 342-ე მუხლი). გაცნობის ნაწილია ე.წ. „აღქმადობის“<sup>546</sup> კრიტერიუმის დაკმაყოფილება, რაც, ავტომატურად, გულისხმობს დასაქმებულისათვის ნაცნობ ენაზე ტექსტის მიწოდებას.

გარდა ამისა, სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის მე-3 წინადადებით, დაიშვება დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად შინაგანაწესში ცვლილებები, რომლებიც მან დასაქმებულს 14 დღის ვადაში უნდა გააცნოს, აღწერილი წესის დაცვით.

## 5. საჯაროსამართლებრივი უზრუნველყოფის მექანიზმები

რადგან ნორმის 1-ელი პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე იდება, ხოლო მე-3 პუნქტით მოცემულია, რამდენიმე ენაზე შედგენილი ტექსტის შემთხვევაში, უპირატესი ენის თაობაზე დათქმის გაკეთების ვალდებულება, მოთხოვნათა შესრულების კონტროლი უნდა შედიოდეს შრომის ინსპექციის სამსახურის მოვალეობებში. კერძოდ, შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის<sup>547</sup> მე-5 მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, „შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანია შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა“. ამ კანონის მიზნებისათვის, შრომით ნორმებში მოაზრებულია, მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულების ნორმებიც (მე-3 მუხლის ა) ქვეპუნქტი). ამდენად, შრომის ინსპექციის სამსახური, სხვა საკითხებთან ერთად, აკონტროლებს იმასაც, თუ რამდენად არის ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული ყველა აუცილებელი საკითხი, იმის მხედველობაში მიღებით, რომ დაიცვას, უპირატესად, დასაქმებულის კანონიერი ინტერესები. ლოგიკურად, ეს უნდა გულისხმობდეს იმას, რომ ინსპექციის მოქმედება მიემართება: ა)

<sup>545</sup> დეტალურად იხ. ზაალიშვილი ვ., სტანდარტული პირობების ცალკეული პრობლემური საკითხები – შეთანხმების თავისუფლება და მისი ფარგლები, სამართლის ჟურნალი, N1, 2017, 29 და შემდგ.

<sup>546</sup> დეტალურად იხ. იქვე, 45, 46.

<sup>547</sup> 2020, N7178-ილ. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/document/view/5003057?publication=0>.

იმის გარკვევას, გათვალისწინებულია თუ არა ორენოვან ტექსტში ენის პრიორიტეტის საკითხი და ბ) პრიორიტეტული ენა არის თუ არა დასაქმებულისათვის გასაგები, ან, სულ მცირე, მიეცა თუ არა მას სათანადო შესაძლებლობა, გაერკვია მისთვის უცნობ ენაზე შედგენილი ტექსტის შინაარსი, ხელმოწერამდე. დადგენილია სანქციები, კანონის მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით.

## 6. მტკიცების ტვირთი

იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების ენასთან დაკავშირებით რაიმე გახდა სადავო, დღის წესრიგში დგება მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი. ზოგადი წესი მოცემულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის<sup>548</sup> 102-ე მუხლში, რომლის თანახმად, „თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს“, თუმცა, რადგანაც, ნორმის პირველი წინადადების მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე, მიზანშეწონილი უნდა იყოს, დამსაქმებელმა ამტკიცოს, რომ მან უზრუნველყო დასაქმებულისათვის გასაგები შინაარსის მქონე დოკუმენტის გადაცემა და დასაქმებულს ჰქონდა ადეკვატური შესაძლებლობა, გასცნობოდა შინაარსს.

ზოგადად, მართალია, შრომითი ხელშეკრულების ენასთან დაკავშირებით მტკიცების ტვირთზე კანონმდებელი სპეციალურად არ ამახვილებს ყურადღებას, თუმცა, ცალკეულ სხვა შემთხვევაში (მაგალითად, საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე ფაქტები და გარემოებები), სასამართლოს პრაქტიკიდან ჩანს, რომ დამსაქმებლის სამოქმედო სფეროდან გამომდინარე საკითხებზე ამ უკანასკნელს მტკიცების მეტი შესაძლებლობა აქვს და მიზანშეწონილია მტკიცების ტვირთის შებრუნება, რა დროსაც დასაქმებულს დაეკისრება ფაქტების მითითებისა და წარმოჩენის, ხოლო დამსაქმებელს – ფაქტების დამტკიცებისა და დადასტურების ტვირთი.<sup>549</sup>

<sup>548</sup> 1997 წ., N1106-ლს. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge>.

<sup>549</sup> გუჯაბიძე ნ., შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, 229.

#### **მუხლი 14. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი**

1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;
- ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;
- ე) თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;
- ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი;
- ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;
- ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;
- კ) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები – იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს დასაქმების შესახებ ცნობა. ეს ცნობა უნდა შეიცავდეს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე.

3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (არსებობის შემთხვევაში). დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში.

4. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა შრომითი ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და ერთ შრომით ხელშეკრულებად მიიჩნევა.

5. წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულებები შეცვლილი არ არის მომდევნო შრომითი ხელშეკრულებით.

6. თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც ერთსა და იმავე პირობას ეხება, უპირატესობა ენიჭება ბოლო შრომით ხელშეკრულებას.

7. ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

## 1. ნორმის არსი და მიზანი

კერძო სამართალში სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი ემყარება თანასწორობისა და კერძო ავტონომიის პრინციპებს.<sup>550</sup> სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპის მოქმედება აღიარებულია შრომით ხელშეკრულებაშიც.<sup>551</sup> შრომითი ხელშეკრულების მხარეები სამართლებრივად თანასწორი სუბიექტები არიან, თუმცა, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მათ შორის დაქვემდებარებული ურთიერთობა ყალიბდება.<sup>552</sup> დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაოს შესრულებისას დაემორჩილოს დამსაქმებლის მითითებებს.<sup>553</sup> სამართლებრივად თანასწორ, თუმცა, ფაქტობრივად, უთანასწორო ურთიერთობაში, სადაც ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას,<sup>554</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით განმტკიცებული საყოველთაო თანასწორობის პრინციპის ამოქმედებისთვის აუცილებელი ხდება სახელმწიფოს მხრიდან სამართლიანი გათანაბრების მექანიზმის შემოღება, რაც აღადგენს ბალანსს ასიმეტრიულ ურთიერთობაში.<sup>555</sup> სახელშეკრულებო თავისუფლება შრომით ხელშეკრულებაში იზღუდება კანონის იმპერატიული დანაწესებით,<sup>556</sup> ასევე კოლექტიური

<sup>550</sup> *Palandt*, Bürgerliches Gesetzbuch, 63. neubearbeitete Aufl. 2004, 73, Überbl. v § 104, RN 1.

<sup>551</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 2, R/*Kamanabrou* BGB § 611a Rn. 81

<sup>552</sup> *ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა 6/2003-1, 10; იხ. სუსგ. 26.07.2016, Nას-98-94-2016, 46; 31.07.2019, Nას-368-2019, 17; R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:312535>.

<sup>553</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 44, შემდგომი მითითებით: A guide to Recommendation No. 198, ILO, 43.

<sup>554</sup> იხ. სუსგ. 26.07.2016, Nას-98-94-2016, 46.

<sup>555</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 3, BVerfG 7.2.1990 AP Nr. 65 zu Art. 12 GG = NZA 1990, 389; dazu Medicus AcP 192 (1992), 35; იხ. *Lakies*, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 1, RN 1-2.

<sup>556</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე: საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

ხელშეკრულების დებულებებით.<sup>557</sup> სახელშეკრულებო ურთიერთობაში „სუსტი“ მხარის დაცვა „ძლიერის“ დიქტატისგან ხორციელდება სახელშეკრულებო პირობების კონტროლით.<sup>558</sup> კონტროლის ერთ-ერთი სახეა საკანონმდებლო კონტროლი, როდესაც კანონი თავად ადგენს ხელშეკრულების პირობებს „სუსტი“ მხარის დამცავი მინიმალური სტანდარტების სახით.<sup>559</sup> მოქმედებს ასევე სასამართლო კონტროლი, როდესაც სამოქალაქო დავის განმხილველი სასამართლო მხარეთა ინტერესების დაბალანსების მიზნით ახორციელებს ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლს<sup>560</sup> (დეტალურად, იხ. ქვემოთ, ქვეთავი 2.5).

საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის 1-ელი წინადადებით გარანტირებული შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის მიზნით, დასაქმებულის დამცავი რეგულაციის სახით სახელმწიფო აწესებს იმპერატიულ საკანონმდებლო დანაწესებს.<sup>561</sup> ერთი მხრივ, ეს გამოიხატება შრომის პირობების სახით ცალკეული გარანტიების (ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების მინიმალური სავალდებულო ხანგრძლივობა, სამუშაო კვირის მაქსიმალური ხანგრძლივობა, დასვენების დრო და ა.შ.) დადგენაში, მეორე მხრივ კი, ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის თავისუფლებას კანონი ზღუდავს იმით, რომ ადგენს შრომითი ხელშეკრულების პირობების ჩამონათვალს, რაზეც სავალდებულოდ უნდა შეთანხმდნენ მხარეები.

ნორმის მიზანია სწორედ შრომითი ხელშეკრულების შინაარსზე საკანონმდებლო კონტროლის დაწესება, რაც ხორციელდება შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების განსაზღვრით, შრომითი ურთიერთობის ძირითადი ასპექტების დადასტურების წესის დადგენით, ასევე ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასა და კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან კანონს შორის კოლიზიური რეგულაციის მოწესრიგებით.

---

<sup>557</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 3.

<sup>558</sup> *ხაჭომია თ.*, შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 46, შემდგომი მითითებით: Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 1, RN 1-2.

<sup>559</sup> *ჩაჩავა ს.*, ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 40, 42, შემდგომი მითითებით: *Schliemann, H.*, das Arbeitsrecht im BGB Kommentar, 2. Aufl., 2002, 8.

<sup>560</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 3, შემდგომი მითითებით: BVerfG 19.10.1993 AP Nr. 35 zu Art. 2 GG = NJW 1994, 36.

<sup>561</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება საქმეზე: საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.



ნორმის 1-ელი პუნქტი ჩამოთვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს. ნორმით გათვალისწინებულია სულ ათი პირობა. არსებითი პირობების ჩამონათვალი სშკ-ში პირველად გაიწერა 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით განხორციელებული ცვლილებით.<sup>562</sup> მიზანია, სამართლებრივი განსაზღვრულობისა და ურთიერთობის შინაარსის სიცხადის უზრუნველყოფა, რაც დასაქმებულს იცავს ბუნდოვანი და განუსაზღვრელი მოვალეობებისგან. როგორც უკვე აღინიშნა, შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი „ძლიერ“ მხარეს წარმოადგენს და თუკი ურთიერთობის შინაარსი ცხადი და განსაზღვრული არ იქნება, იგი ყოველთვის შეძლებს, თავისთვის ხელსაყრელი პირობები მოახვიოს თავს დასაქმებულს. დამსაქმებლის ვალდებულება, ხელშეკრულების პირობები წერილობით გააცნოს დასაქმებულებს, ემსახურება სამართლებრივი განსაზღვრულობის და სამართლებრივი სიცხადის უზრუნველყოფას.<sup>563</sup>

ეს მუხლი ადგენს ასევე შინაგანაწესის დასაქმებულისთვის გაცნობის წესს იმ შემთხვევისათვის, როცა შინაგანაწესი არის ხელშეკრულების ნაწილი.

სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონით<sup>564</sup> განხორციელებულმა ცვლილებამ კიდევ უფრო განავრცო არსებითი პირობების ჩამონათვალი. აღნიშნული ცვლილების მათი კანონპროექტის განმარტებით ბარათში<sup>565</sup> ცვლილების მოსალოდნელი შედეგების გაანალიზებისას აღნიშნულია, რომ: „არსებული გამოწვევების, პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზებისა და პრობლემების გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა უფრო დაუახლოვდება ევროპული კავშირის დირექტივით და შსო-ის კონვენციებით გათვალისწინებულ სტანდარტებს“.

განმარტებით ბარათში ასევე მითითებულია, რომ ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებული რეგულაცია გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულების პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ ევროპული კავშირის საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის N91/533/EEC დირექტივიდან.<sup>566</sup>

---

<sup>562</sup> 2010 წლის 17 დეკემბრის N4113-რს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსში“, იხ. კონსოლიდირებული ვერსია 12.06.2013 მდგომარეობით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=3>.

<sup>563</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §1 Anwendungsbereich, Rn 1.

<sup>564</sup> იხ. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს ორგანული კანონი <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>.

<sup>565</sup> იხ. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReview Content/247835>.

<sup>566</sup> იხ. იქვე.

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ ნორმის შინაარსი განიმარტოს დირექტივის არსის და სულისკვეთების გათვალისწინებით.

## 2. გამოყენების წინაპირობები

### 2.1 არსებითი პირობების ცნება

ნორმის პირველ პუნქტში ჩამოთვლილია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. როგორც უკვე აღინიშნა, მათი შინაარსის განმარტებისას გასათვალისწინებელია საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის N91/533/EEC დირექტივის რეგულაცია.

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“<sup>567</sup> XXX დანართის მიხედვით, საქართველომ აიღო ვალდებულება, განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოოს თავისი კანონმდებლობა ევროპული კავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისოსამართლებრივ ინსტრუმენტებს. დანართში ჩამოთვლილ დირექტივებს შორის ერთ-ერთია შრომითი ხელშეკრულების პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ ევროპული კავშირის საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის N91/533/EEC დირექტივა.<sup>568</sup> დირექტივის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტი განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, უზრუნველყოს დასაქმებულების ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის არსებითი პუნქტების შესახებ. მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს არსებითი პირობების ჩამონათვალს, რომელთაგანაც სრულ შესაბამისობაშია შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველ პუნქტში ჩამოთვლილი არსებითი პირობები,<sup>569</sup> რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ არსებითი პირობების შინაარსი

---

<sup>567</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 14.06.2014; შეთანხმების 354-ე მუხლში მითითებულია, რომ საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად. <https://www.matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>.

<sup>568</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533&qid=1641391471766>. აღნიშნული დირექტივა 2022 წლის 1 აგვისტოდან ძალადაკარგულად არის გამოცხადებული ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი შრომითი პირობების შესახებ ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1152 დირექტივით. ამ დირექტივის ქართული თარგმანი იხ. ბმულზე: <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26546>.

<sup>569</sup> იხ. ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი ბმულზე: <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26546>.

და დანიშნულება უნდა განიმარტოს დირექტივის შინაარსის გათვალისწინებით.

ტერმინი „არსებითი პირობები“ უნდა განიმარტოს სწორედ დირექტივის მიზნებთან ერთობლიობაში. არსებითი პირობების ჩამონათვალის განსაზღვრა, დირექტივის მიხედვით, ემსახურება იმ მიზანს, რომ დადგინდეს შრომითი ურთიერთობის ის პირობები, რომელთა თაობაზეც დამსაქმებელმა წერილობითი ფორმით ინფორმაცია უნდა მიაწოდოს დასაქმებულს (დირექტივის 3.1 პუნქტი), რათა დასაქმებულისთვის გამჭვირვალე გახდეს სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსი.<sup>570</sup> დირექტივის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტში გაწერილი არსებითი პირობების ჩამონათვალი არ ისახავს მიზნად იმის დადგენას, თუ რომელი პირობების შეთანხმებისას ითვლება შრომის ხელშეკრულება დადებულიად. შესაბამისად, შრომის კოდექსის მე-14 მუხლში მოხსენიებული ტერმინი „არსებითი პირობები“ ამ შინაარსით არ უნდა იყოს გამოყენებული.

შრომის კოდექსი არ მოიცავს ტერმინის განმარტებას. ამასთან, იგი სიტყვასიტყვით საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლში მოხსენიებული „არსებითი პირობების“ იდენტურია, ხოლო შრომის კოდექსის 1-ელი მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს შრომის კოდექსთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირებას სამოქალაქო კოდექსით, თუკი ისინი ამ კოდექსით ან სხვა სპეციალური კანონით არ წესრიგდება. მიუხედავად ამისა, შრომის კოდექსის მე-14 მუხლში გამოყენებულ ტერმინს „არსებითი პირობები“ არ უნდა მიენიჭოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლში ნაგულისხმევი მნიშვნელობა.<sup>571</sup> მაგალითად, სასამართლომ დადებულიად ჩათვალა შრომის ხელშეკრულება, რომელიც არ შეიცავდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ყველა არსებით პირობას, თუმცა მასში მოცემული იყო შესასრულებელი სამუშაოს ვრცელი აღწერა, მოსარჩელის პოზიციის დასახელება, ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. სასამართლომ საკმარისად მიიჩნია მხარეთა შორის შეთანხმებული პირობები იმისათვის, რომ შრომის ხელშეკრულება ჩაითვალოს დადებულიად. „ის გარემოება, რომ ხელშეკრულება ყველა პირობაზე შეთანხმებას არ შეიცავს, ვერ

<sup>570</sup> *მაისურაძე დ., სულხანიშვილი ე., ვაშაკიძე გ.* ევროკავშირის კერძო სამართალი, გადაწყვეტილებები და მასალები, ნაწილი I, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2018, 102.

<sup>571</sup> *ინასარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ.: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 225-226; იხ. *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, 64; იხ. *ხაჯომია თ.*, შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 41-43; იხ. *ხაჯომია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 183.

შეცვლის იმ ფაქტს, რომ მხარეთა შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა და ვერ განიმარტება დასაქმებულის ინტერესების საზიანოდ.<sup>572</sup>

მე-14 მუხლით დადგენილი არსებითი პირობების განსაზღვრის ვალდებულება არ შემოიფარგლება მხოლოდ ისეთი პირობებით, როგორცაა *essentialia negotii*.<sup>573</sup> მაგალითად, ხელშეკრულების ვადაზე შეთანხმება სასამართლომ არ ჩათვალა არსებით პირობად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 62-ე მუხლის მიზნებისთვის და დაადგინა, რომ ამ პირობის ბათილობა არ იწვევს მთლიანად ხელშეკრულების ბათილობას.<sup>574</sup> იმავდროულად, სასამართლო ვადის განსაზღვრას არსებით პირობად მიიჩნევს დასაქმებულთან ინდივიდუალური შეთანხმების ვალდებულების თვალსაზრისით.<sup>575</sup> ერთ-ერთ საქმეში განმარტებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამ ხელშეკრულების არსებითი პირობაა, ამიტომ ამ პირობის შეცვლის თაობაზე უნდა არსებობდეს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მკაფიო და არაორაზროვანი შეთანხმება, განსაკუთრებით მაშინ, როცა ხდება უვადო შრომითი ურთიერთობიდან ვადიან შრომით ურთიერთობაზე გადასვლა. „წინააღმდეგ შემთხვევაში ყოველგვარი ბუნდოვანება და ეჭვი დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა გადაწყდეს“.<sup>576</sup>

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ელ პუნქტში მოცემული შრომითი ურთიერთობის არსის განსაზღვრებიდან გამომდინარე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის გაგებით, შრომითი ხელშეკრულებისათვის არსებითი პირობებია სხვა პირის სასარგებლოდ შესასრულებელი სამუშაო, სამუშაოს შესრულების შინაარსი და მოცულობა.<sup>577</sup>

რაც შეეხება ანაზღაურებას, შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი არსებითი მახასიათებელია.<sup>578</sup> შრომითი ურთიერთობა ყოველთვის მოიაზრებს ანაზღაურების ვალდებულებას.

<sup>572</sup> იხ. სუსგ, 28.09.2021, Nას-1079-2020.

<sup>573</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §2 Nachweispflicht, Rn 7.

<sup>574</sup> იხ. სუსგ, 15.10.2000, Nას-1991-2018, 11.

<sup>575</sup> იხ. სუსგ, 12.11.2018, Nას-1330-1250-2017.

<sup>576</sup> იხ. სუსგ, 20.07.2015, Nას-281-269-2015.

<sup>577</sup> *ხაჯომია თ.*, შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 43; იხ. *ინსარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ.: ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 205-207.

<sup>578</sup> R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:31253,5,Regulating+the+employment+relationship+in+Europe:+A+guide+to+Recommendation+No.198,+Governance+and+Tripartism+Department+International+Labour+Office,+Geneva,+European+Labour+Law+Network+\(ELLN\),2013,46](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:31253,5,Regulating+the+employment+relationship+in+Europe:+A+guide+to+Recommendation+No.198,+Governance+and+Tripartism+Department+International+Labour+Office,+Geneva,+European+Labour+Law+Network+(ELLN),2013,46)

მაშინაც კი, თუ ხელშეკრულების დადებისას ანაზღაურების ოდენობაზე კონკრეტული შეთანხმება არ არსებობს, შრომითი ვალდებულების შესრულება მხოლოდ ანაზღაურების სანაცვლოდ არის შესაძლებელი. შრომითი ხელშეკრულების არსებობას ეს ვერ დააბრკოლებს.<sup>579</sup> აღნიშნულს განამტკიცებს სშკ-ის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის მე-2 წინადადება, რომლის თანახმად, არსებითი პირობა შესაძლებელია, ხელშეკრულების დადების შემდგომაც განისაზღვროს მხარეთა შეთანხმებით.

ამრიგად, შრომის კოდექსის მე-14 მუხლში გამოყენებული ტერმინი „არსებითი პირობები“ უნდა განიმარტოს დირექტივაში ნაგულისხმევი მნიშვნელობით და იგი მოიცავს შრომითი ურთიერთობის პირობებს, რომელთა შესახებაც დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება, დასაქმებულს მიაწოდოს ინფორმაცია წერილობითი ფორმით. ეს ისეთი პირობებია, რომლებიც მნიშვნელოვანია დასაქმებულისთვის, რათა მისთვის განსაზღვრული და ცხადი იყოს, თუ რა უფლება-მოვალეობებით არის აღჭურვილი შრომით ურთიერთობაში.<sup>580</sup> სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში ბათილად ცნო დამსაქმებლის ბრძანება შრომის ანაზღაურების წესის შეცვლის ნაწილში, რადგან დაადგინა, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს არ გააცნო ეს ბრძანება და შრომის ანაზღაურების ცვლილება არ ჩათვალა შეთანხმებულად. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტი, რომ დასაქმებულს თავად შეეძლო, მოეძიებინა ეს დოკუმენტი და განმარტა, რომ ნების გამოვლენა ნამდვილად ჩაითვლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მეორე მხარეს მიუვა. დასაქმებულს ობიექტურად უნდა ჰქონოდა გაცნობის შესაძლებლობა და არ იყო საკმარისი ბრძანების გამოცემა იმ პრინციპით, რომ დასაქმებული თავად დაინტერესებულიყო და მოეძიებინა საჭირო ინფორმაცია.<sup>581</sup>

## 2.2 არსებითი პირობების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირების წესი

ინფორმაციის მიწოდების წესს შეეხება დირექტივის მე-3 მუხლის 1-ელი პუნქტი და განსაზღვრავს, რომ დასაქმებულის ინფორმირებად ითვლება დასაქმებულთათვის შრომითი საქმიანობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა წერილობითი დოკუმენტის სახით გადაცემა.<sup>582</sup> დოკუმენტში

---

<sup>579</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 32. Abschluss und Form des Arbeitsvertrags, Rn 5; იხ. *ინასარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 209-210.

<sup>580</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §2 Nachweispflicht, Rn 7-8.

<sup>581</sup> იხ. სუსგ, 01.03.2012, Nსს-1429-1444-2011.

<sup>582</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 February 2001. Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH.

Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bremen - Germany. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to

იგულისხმება არა მხოლოდ ხელშეკრულების ტექსტი, არამედ ასევე სამუშაოზე დანიშვნის ბრძანება<sup>583</sup> ან/და სხვა დოკუმენტი.<sup>584</sup>

სშკ-ის მე-14 მუხლი არ აკონკრეტებს, სად და რა ფორმით უნდა იყოს ასახული მის პირველ პუნქტში ჩამოთვლილი არსებითი პირობები. საკამათოა, ნიშნავს თუ არა მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტით დაწესებული ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმა მე-14 მუხლში ჩამოთვლილი ყველა არსებითი პირობის ხელშეკრულებაში გაწერას. როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომის ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეთა შორის მიღწეულია შეთანხმება შესასრულებელი სამუშაოსა და ანაზღაურების თაობაზე. მე-14 მუხლში მოცემული სხვა არსებითი პირობების წერილობით ხელშეკრულებაში ჩართვის პირდაპირ ვალდებულებას კოდექსი არ ითვალისწინებს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, არსებითი პირობების ჩამონათვალი კოდექსში პირველად აისახა 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებით. ამ საკანონმდებლო სიახლესთან დაკავშირებით კანონპროექტის განმარტებით ბარათში მითითებულია: „აღნიშნული ცვლილება უზიდავს დამსაქმებელს, რომ ხელშეკრულებაში გაითვალისწინოს ყველა არსებითი პირობა“.<sup>585</sup> კანონის ტექსტთან ერთად, განმარტებითი ბარათის ამგვარი შინაარსი იძლევა დასკვნის შესაძლებლობას, რომ არ არის სავალდებულო, ეს პირობები გაწერილი იყოს „ხელშეკრულებად“ დასათაურებულ დოკუმენტში. საკმარისია ამ პირობების ასახვა თუნდაც სხვა დოკუმენტში, მაგალითად, დასაქმების

---

the contract or employment relationship - Length of normal daily or weekly work - Rules on overtime - Rules of evidence. Case C-350/99. *European Court Reports 2001 I-01061* ECLI identifier: ECLI:EU:C:2001:84.

<sup>583</sup> იხ. სუსგ, 12.11.2018, Nას-1330-1250-2017, 38.

<sup>584</sup> დასაშვებად არის მიჩნეული, ასევე, რამდენიმე დოკუმენტში ამ პირობების ასახვა, თუმცა მათგან ერთ-ერთი უნდა მოიცავდეს 2.2 პუნქტით გათვალისწინებული პირობებიდან შემდეგ მონაცემებს: ამ პუნქტის a), b), c), d), h) და i) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ყველა მონაცემს (ეს მონაცემებია: a) მხარეთა რეკვიზიტები; b) სამუშაო ადგილი ან, თუ საქმე არ ეხება ფიქსირებულ ან ძირითად სამუშაო ადგილს, მითითებას იმის შესახებ, რომ დასაქმებული, ძირითადად, სხვადასხვა ადგილზეა დასაქმებული, ასევე დამსაქმებლის ბიზნესის რეგისტრაციის ან შესაბამისად იურიდიულ მისამართი; c) (i) სამუშაო ადგილის დასახელება, რანგი და კატეგორია, რომელზეც დაინიშნა დასაქმებული, თანამდებობა; ან (ii) სამუშაოს მოკლე დახასიათება ან აღწერა; d) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი; h) შრომის ანაზღაურების საწყისი მოცულობა, სხვა შემადგენელი ნაწილები, ასევე შრომის ანაზღაურების გადახდის პერიოდულობა, რომლის მიღების უფლებაც აქვს დასაქმებულს; i) დასაქმებულის ჩვეულებრივი სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა.

<sup>585</sup> იხ. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ კანონის პროექტზე, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/20734>.

შესახებ ცნობაში<sup>586</sup>. თუმცა, ზოგადად, ფორმის დაცვის ვალდებულება ვრცელდება როგორც ხელშეკრულების არსებით შემადგენელ ნაწილებზე (*essentialia negotii*), როგორცაა მხარეები და მათი ძირითადი ვალდებულებები, ისე ვალდებულების შესრულების პირობებზე.<sup>587</sup> იმავდროულად, გასათვალისწინებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ფორმის დაცვას არ აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა ხელშეკრულების ნამდვილობისთვის, არამედ ფორმის დაცვას აქვს დეკლარაციული მნიშვნელობა და იგი ემსახურება სამართლებრივი განსაზღვრულობის და მტკიცების გაადვილების მიზანს.<sup>588</sup> ფორმის დაწესების მიზანია ხელშეკრულების პირობების ამსახველი მტკიცებულების შექმნა. ფორმის დაცვის ვალდებულების დარღვევა გავლენას ახდენს მტკიცების ტვირთის განაწილებაზე<sup>589</sup> (დეტალურად იხ. მე-12 მუხლის კომენტარი).

დირექტივის მე-3 მუხლის 1-ელი პუნქტი ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების გაწერას დასაქმებულის ინფორმირების ერთ-ერთ საშუალებად მიიჩნევს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ინფორმირება შეიძლება სხვადასხვა დოკუმენტის მეშვეობით განხორციელდეს, თუმცა აუცილებელია წერილობითი ფორმის დაცვა და დასაქმებულისთვის გადაცემა. იმის გათვალისწინებით, რომ კოდექსში არსებითი პირობების ასახვა დირექტივის რეგულაციასთან დაახლოების მიზანს ემსახურება, დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ ჩამოთვლილი არსებითი პირობების შესახებ დასაქმებულს ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს წერილობით.<sup>590</sup> ამასთან, კანონპროექტის განმარტებითი ბარათის შინაარსიდან გამომდინარე, კანონი „უბიძგებს“ დამსაქმებელს, არსებითი პირობები ხელშეკრულების ტექსტში გაწეროს. ცხადია, იმ პირობებში, როდესაც კოდექსი სავალდებულო წერილობით ფორმას აწესებს ხელშეკრულების გაფორმებისათვის და დამსაქმებელს მაინც უწევს წერილობითი ხელშეკრულების სახით დოკუმენტის შედგენა, ტექნიკურადაც ბევრად უფრო მოსახერხებელია, ხელშეკრულების ტექსტშივე ჩაიწეროს ყველა არსებითი პირობა, დასაქმებულებს ამით უკეთ იქნება დაცული ყოველგვარი ბუნდოვანებისგან და გაურკვევლობისგან, სადავოობისას გაუადვილდება მტკიცება ხელშეკრულების პირობების შინაარსთან

---

<sup>586</sup> *ვოსკიულერი ბ.*, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი, ვ., 2014, 175.

<sup>587</sup> *დარჯანია თ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, 389, გვლი 5-6, შემდგომი მითითებით: *Miko/Einsele*, BGB, 6. Aufl., 2012, § 125, Rn 32 ff.

<sup>588</sup> *Koch in Schaub/Koch Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Aufl. 2021, Befristeter Arbeitsvertrag.

<sup>589</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §1 Anwendungsbereich, Rn 2.

<sup>590</sup> Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No.198, Governance and Tripartism Department International Labour Office, Geneva, European Labour Law Network (ELLN), 2013, 32.

დაკავშირებით,<sup>591</sup> ხოლო დამსაქმებელს ეძლევა პრაქტიკული შესაძლებლობა, იზრუნოს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ამომწურავად გაწერაზე, რათა სადავოობისას შეძლოს, ამ დოკუმენტის შინაარსზე დაამყაროს მტკიცება. სწორედ ამ არგუმენტების გათვალისწინებით, კანონის დანაწესები, მართალია, არ ავალდებულებს, მაგრამ გონივრული გადაწყვეტის სახით აძლევს დამსაქმებელს შესაძლებლობას, წერილობითი ხელშეკრულების ტექსტში გაითვალისწინოს ყველა არსებითი პირობა და ამით აიცილოს თავიდან ყოველგვარი გაურკვეველობა.

ევროპის კავშირში გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი შრომითი პირობების შესახებ ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2019 წლის 20 ივნისის 2019/1152 დირექტივის<sup>592</sup> მე-5 მუხლის 1-ელი პუნქტი დასაქმებულთა ინფორმირების წესთან მიმართებით აკონკრეტებს, რომ ხელშეკრულების არსებითი პირობები დასაქმებულს უნდა ეცნობოს დოკუმენტის (ერთი ან მეტი დოკუმენტის) ინდივიდუალურად მიწოდებით.

საბჭოს N91/533/EEC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით, გერმანიაში მიღებულია კანონი შრომით ურთიერთობაში მოქმედი არსებითი პირობებისთვის მტკიცებულების შესახებ,<sup>593</sup> რომელიც ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების წერილობითი დოკუმენტი უნდა გადაეცეს დასაქმებულს. ელექტრონული ფორმით შეტყობინება გამორიცხულია. ამასთან, თუკი ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით არის დადებული და შეიცავს ყველა არსებით პირობას, ამ შემთხვევაში ცალკე დოკუმენტის სახით დასაქმებულისთვის გადაცემა აღარ არის სავალდებულო.

ვინაიდან სშკ-ით კანონმდებელმა წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების დადების ვალდებულება დააწესა, მიზანშეწონილი და პრაქტიკულადაც გამართლებულია, რომ წერილობითი ხელშეკრულება შეიცავდეს ყველა არსებით პირობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დირექტივის მიზნებთან შესაბამისი განმარტებიდან გამომდინარე,

---

<sup>591</sup> ECJ, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 4 December 1997. Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 to C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH v. Andreas Schade (C-257/96) and Klaus Haseley v. Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96). Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Hamm - Germany. Obligation to inform employees - Directive 91/533/EEC - Article 2(2)(c). Joined cases C-253/96, C-254/96, C-255/96, C-256/96, C-257/96 and C-258/96. *European Court Reports 1997 I-06907*, ECLI identifier: ECLI:EU:C:1997:585, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61996CJ0253&from=EN>.

<sup>592</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.

<sup>593</sup> Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG, <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/-1.html>). ob. Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §1 Anwendungsbereich, Rn 1.



დამსაქმებელმა ცალკე წერილობითი დოკუმენტის სახით უნდა გადასცეს დასაქმებულს არსებითი პირობების ჩამონათვალი.<sup>594</sup>

სშკ-ის მიხედვით, არსებითი პირობების შემდგომი ცვლილებების ამოქმედებისათვის, მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, საჭიროა ინდივიდუალურად შეთანხმება, გარდა ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით განსაზღვრული გამონაკლისისა (დეტალურად, იხ. მე-20 მუხლის კომენტარი).

ერთ-ერთ დავაში დამსაქმებელი ითხოვდა ზიანის ანაზღაურების დაკისრებას დასაქმებულისათვის იმ მოვალეობის დარღვევიდან გამომდინარე, რომელიც მას დაეკისრა პროექტის ცვლილებით. დასაქმებულის მტკიცებით, ცვლილება მასთან შეთანხმებული არ ყოფილა. სასამართლომ განმარტა, რომ, რადგან შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე, დასაქმებულის კონკრეტული ფუნქცია-მოვალეობის დეკლარირებისათვის აუცილებელია ორივე მხარის შეთანხმება. სასამართლომ ცალმხრივად გაცხადებული ფუნქციები არ ჩათვალა წარდგენილი მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველად, ვინაიდან დასაქმებულის ფუნქციები წინასწარ უნდა იყოს ცნობილი და მისი ხელმოწერით დადასტურებული.<sup>595</sup>

### 2.3. დასაქმების შესახებ ცნობა

ნორმის მე-3 პუნქტი დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას, იზრუნოს წერილობით დადასტურებადი ფორმით ხელშეკრულების შინაარსის დაფიქსირებაზე, რაც არის მტკიცებულება როგორც შრომითი ურთიერთობის არსებობის, ისე – ნაწილობრივ, ხელშეკრულების შინაარსის დასადგენად. დასაქმებულის უფლებას შეესაბამება დამსაქმებლის ვალდებულება, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა

<sup>594</sup> შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების კანონპროექტის 91/533/EEC დირექტივის ტექსტთან შესაბამისობის ცხრილში მითითებულია, რომ დირექტივის 3.1 პუნქტით დადგენილი ვალდებულება, დასაქმებულს გადაეცეს არსებითი პირობები დოკუმენტის სახით, სრულად ასახულია კანონპროექტში, კერძოდ, „ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ეტაპზე დამსაქმებელს ეკისრება კანდიდატის ინფორმირების ვალდებულება შრომითი ხელშეკრულების ზოგიერთი არსებითი პირობის შესახებ. მით უფრო, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2 (14.1) მუხლში დეტალურადაა გაწერილი შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელთა ინფორმირების – გაცნობის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. კანონპროექტი ითვალისწინებს დირექტივაში მითითებული ინფორმაციის წერილობითი მიწოდების ვალდებულებას წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის დღიდანვე, ხოლო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში – დასაქმების დღიდან არაუგვიანეს ერთი თვისა. იხ. <https://info.parliament.ge/file/1/BillPackageContent/26546>.

<sup>595</sup> იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 26 მარტის N2/8096-20 გადაწყვეტილება.

დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე. დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში უნდა გაცივს წერილობითი დოკუმენტი, სადაც ხელშეკრულების ვადასთან ერთად, შრომითი ხელშეკრულების ისეთი არსებითი პირობებია გაწერილი, რომლის გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს. დოკუმენტი წარმოადგენს მტკიცებულებას სახელშეკრულებო ურთიერთობის არსებობის დასადასტურებლად. სავალდებულოა წერილობითი ფორმის დაცვა, ასეთი ცნობის არსებობამ, შესაძლოა, გამოასწოროს ფორმის ნაკლი, თუკი შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად არსებობს, თუმცა, ხელშეკრულება წერილობით არ გაფორმებულა<sup>596</sup>.

მნიშვნელოვანია, რომ ასეთი ცნობის გაცემის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება იმის მიუხედავად, შრომითი ურთიერთობა ერთ თვემდე ვადით გრძელდება თუ ერთ თვეზე მეტი ვადით. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ხელშეკრულება ერთ თვემდე ვადითაა დადებული, რა დროსაც კოდექსის მე-12 მუხლი სავალდებულო წერილობით ფორმას არ აწესებს, დასაქმებულს შეუძლია, მოსთხოვოს დამსაქმებელს დასაქმების შესახებ ცნობის გაცემა, რითაც იგი ფაქტობრივად მოიპოვებს წერილობით დოკუმენტს შრომითი ურთიერთობის არსებობის და მისი არსებითი პირობების დასადასტურებლად. ცნობა დასაქმების შესახებ მოიცავს ასევე ინფორმაციას შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე. თუ ხელშეკრულება ზეპირი ფორმით გაფორმდა ან თუკი წერილობით ხელშეკრულებაში არ არის ასახული ვადის თაობაზე დათქმა, ან თუ ცალკე წერილობითი ხელშეკრულება არ არის გაფორმებული და არსებობს მხოლოდ განცხადება დასაქმების თაობაზე და დანიშვნის დოკუმენტი, საიდანაც ეს პირობა არ იკვეთება, ყველა ამ შემთხვევაში დასაქმების შესახებ ცნობა აღმოფხვრის ბუნდოვანებას ვადის განსაზღვრის თაობაზე. იმ შემთხვევაში თუ ცნობა და მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმება ერთმანეთთან შეუსაბამოა, მტკიცების ტვირთი სრულად დამსაქმებელს დაეკისრება.

ამდენად, დასაქმების შესახებ ცნობის მოთხოვნის უფლების რეალიზება ხელს უწყობს დასაქმებულის დაცვას ბუნდოვანი რეგულირებისგან. თუმცა, მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული, რომ ეს მხოლოდ და მხოლოდ უფლებაა და თუკი დასაქმებული ამ უფლებით არ ისარგებლებს, ეს არ უნდა იქნეს გამოყენებული მისი ინტერესების საწინააღმდეგოდ, მაგალითად – მისთვის მომეტებული მტკიცების ტვირთის დაკისრებით.<sup>597</sup>

<sup>596</sup> ხაჯომია, თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 173-174.

<sup>597</sup> იქვე.

#### 2.4. შრომის შინაგანაწესით დადგენილი არსებითი პირობები

მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. უპირველეს ყოვლისა, მიზანშეწონილია, განისაზღვროს, რა მიზნით შეიძლება გახდეს შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილი. შინაგანაწესის დადგენის და ამოქმედების წესი განსაზღვრულია 23-ე მუხლით (იხ. 23-ე მუხლის კომენტარი), რომლის შინაარსიდანაც ირკვევა, რომ შინაგანაწესს ადგენს დამსაქმებელი ცალმხრივად და მისი ამოქმედებისათვის საკმარისია დასაქმებულთათვის გაცნობა. თუკი შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილად უნდა იქცეს, დამსაქმებელს დამატებითი ვალდებულება ეკისრება – შინაგანაწესი ხელშეკრულების დადებამდე უნდა გააცნოს დასაქმებულს.

ნორმის შინაარსის განმარტების მიზნით მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ 23-ე მუხლის თანახმად, შინაგანაწესი შეიძლება მოიცავდეს შრომითი ურთიერთობის არსებით პირობებსაც (იხ. 23-ე მუხლის კომენტარი). ასეთ შემთხვევაში, შინაგანაწესში არსებითი პირობების ასახვა არ გამორიცხავს არსებითი პირობების დასაქმებულისათვის გადაცემის დირექტივით გათვალისწინებულ წესს. შესაბამისად, თუკი შინაგანაწესი არსებით პირობებს შეიცავს, ამ პირობების შესახებ ინფორმაცია იმავე წესით უნდა მიეწოდოს დასაქმებულს, როგორც ეს დადგენილია არსებითი პირობებისათვის. დასაქმებულმა უნდა გამოხატოს თანხმობა აღნიშნულ პირობებზე (სშკ-ის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი). ხოლო თუ შინაგანაწესი მოიცავს არაარსებით პირობებს, დაცული უნდა იყოს მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტითა და 23-ე მუხლით დადგენილი წესი. ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, ხელშეკრულებაში ზოგიერთი არსებითი პირობის გაწერა შეიძლება, ჩანაცვლდეს შინაგანაწესზე მითითებით. შინაგანაწესი ამ შემთხვევაში განიხილება ხელშეკრულების ერთგვარ „დანართად“. თუკი დასაქმებული ხელშეკრულების დადებამდე გაეცნობა მას, ამასთან, თუ ხელშეკრულება შეიცავს მითითებას შინაგანაწესზე, ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ფაქტობრივად ადასტურებს, რომ გაეცნო და ეთანხმება კიდევ შინაგანაწესით განსაზღვრულ პირობებს. შინაგანაწესში არსებითი პირობების გაწერას და ხელშეკრულებაში შინაგანაწესზე მითითებას აზრი აქვს იმ შემთხვევაში, თუკი არსებითი პირობების ნაწილი არაერთი დასაქმებულისთვის იდენტური შინაარსისაა. ამგვარი მოწესრიგების არსი ისაა, რომ დამსაქმებელმა თავიდან აიცილოს ვრცელი პირობების წერილობითი ფორმით ინდივიდუალურად ყველა დასაქმებულისთვის გადაცემა. თუმცა, თუკი კოდექსის ნორმები, კანონის მიზნის გათვალისწინებით, დირექტივის დებულებების მიხედვით იქნება განმარტებული, გამოდის, რომ დამსაქმებელმა მაინც ინდივიდუალურად

უნდა გადასცეს და გააცნოს დასაქმებულს არსებითი პირობის შემცველი ყველა წერილობითი დოკუმენტი.<sup>598</sup> ამ შემთხვევაში კი არსებითი პირობების შინაგანაწესში გაწერა ფაქტობრივად, პრაქტიკულ დანიშნულებას კარგავს (იხ. 23-ე მუხლის კომენტარი).

როგორც დასაქმებულისთვის, ისე – დამსაქმებლისთვის უმჯობესია ინდივიდუალური ხელშეკრულების ტექსტში ყველა არსებითი პირობის მოქცევა. ამით ხელშეკრულების პირობები დასაქმებულისთვის მეტად განსაზღვრული და ცხადი ხდება, დამსაქმებელს კი ბევრად გაუადვილდება ხელშეკრულების არსებითი პირობების დასაქმებულთან შეთანხმების ფაქტის და არსებითი პირობების შინაარსის მტკიცება (იხ. 23-ე მუხლის კომენტარი).

რაც შეეხება შინაგანაწესით გათვალისწინებული არსებითი პირობების ცვლილებას, ამ მუხლის მე-3 პუნქტის ბოლო წინადადება ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, დასაქმებულს გააცნოს შრომის შინაგანაწესში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში. ეს ნორმა არ აკონკრეტებს, არსებით პირობებს შეეხება ვალდებულება თუ არაარსებითს. ამდენად, ვადასთან მიმართებით უნდა ჩაითვალოს, რომ როგორც არსებითი, ისე – არაარსებითი პირობები დასაქმებულს უნდა გაეცნოს 14 დღის ვადაში. თუმცა, ცვლილების სავალდებულოდ ამოქმედებისათვის დასაქმებულისთვის გაცნობა საკმარისია მხოლოდ არაარსებითი პირობების შემთხვევაში (იხ. 23-ე მუხლის კომენტარი), შინაგანაწესში ინტეგრირებული არსებითი პირობები კი სამართლებრივი მოქმედების ძალას შეიძენს მხოლოდ დასაქმებულთან შეთანხმების შემდგომ. მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი იმპერატიულად ადგენს, რომ არსებითი პირობების ცვლილებისთვის აუცილებელია მხარეთა შორის შეთანხმება. დასაქმებულის თანხმობა არის აუცილებელი ახალი არსებითი პირობის განსაზღვრისათვის (იხ. მე-20 მუხლის კომენტარი). ამგვარად, თუკი შინაგანაწესში ცვლილება ეხება შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას, დასაქმებულისთვის მხოლოდ გაცნობა არ უნდა ჩაითვალოს საკმარისად და სავალდებულოა მისი თანხმობა კონკრეტული არსებითი პირობის შეცვლაზე.<sup>599</sup> მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის ბოლო წინადადება უნდა განიმარტოს მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტთან ერთობლიობაში და შინაგანაწესში ასახული არსებითი პირობების ცვლილებისათვის არ უნდა ჩაითვალოს საკმარისად დასაქმებულისთვის გაცნობა, სავალდებულოა მისი თანხმობა.<sup>600</sup>

<sup>598</sup> იხ. სუსგ, Nას-713-2020, 11.12.2020.

<sup>599</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 185, შემდგომი მითითებით: ბრიგიტ ფოსკოილერი, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 014, 178.

<sup>600</sup> იხ. იქვე; იხ. სუსგ, 20.07.2015, Nას-281-269-2015; სუსგ, 04.11.2021, Nას-1691-2019, 26.

## 2.5 სასამართლო კონტროლი ხელშეკრულების პირობებზე

ხელშეკრულების არსებითი პირობების შედგენისას გასათვალისწინებელია, რომ არსებითი პირობები შესაძლოა, დაექვემდებაროს სასამართლო კონტროლს ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების მარეგულირებელი ნორმების საფუძველზე.

შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკიდან გამომდინარე, როგორც წესი, შრომის პირობებს ადგენს დამსაქმებელი და სთავაზობს მათ დასაქმებულებს/დასაქმების კანდიდატებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N198 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ<sup>601</sup> დასაქმებულის სტატუსის და შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელ მახასიათებლებს შორის ერთ-ერთ ინდიკატორად მოიაზრებს სუბორდინაციას (რეკომენდაციის მე-12 მუხლი) და სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლის მითითების შესაბამისად, მისი კონტროლის ქვეშ (რეკომენდაციის მე-13 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი). სუბორდინაციული მოწყობის ერთ-ერთი გამოხატულებაა დამსაქმებლის უფლება, დაუდგინოს დასაქმებულებს შრომითი პირობები, განუსაზღვროს სამუშაო დრო ან/და ადგილი.<sup>602</sup>

დასაქმებულის მიერ სამუშაო პროცესი ორგანიზებულად წარიმართება შემდეგ სამართლებრივ საფუძვლებზე დაყრდნობით: კანონი, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, კოლექტიური ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, დამსაქმებლის მითითებები.<sup>603</sup>

შრომის ხელშეკრულება, როგორც წესი, დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად არის შედგენილი. იშვიათია ინდივიდუალურად შეთანხმებული რეგულაციები. უფრო მეტად გავრცელებულია ფორმულარები, სადაც ივსება მხოლოდ დასაქმებულის პირადი მონაცემები ან, იშვადროულად, ერთი ან რამდენიმე ინდივიდუალურად შეთანხმებული პუნქტი<sup>604</sup>. წინასწარ ჩამოყალიბებულ პირობად ითვლება ასევე ისეთი ინდივიდუალური შევსება-დამატება, როცა დასაქმებულს ასარჩევი აქვს რამდენიმე შეთავაზებული ვარიანტიდან ერთ-ერთი და მისი როლი ამ პირობის განსაზღვრაში მხოლოდ ამით შემოიფარგლება.<sup>605</sup>

---

<sup>601</sup> R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006, No.198, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:312535>.

<sup>602</sup> იქვე, 52, შემდგომი მითითებით: A guide to Recommendation No. 198, ILO, 43.

<sup>603</sup> იხ. სუსგ: 05.06.2020 Nსს-934-2018; 16.03.2018 Nსს-1432-1352-2017; 17.02.2017 Nსს-1132-1088-2016.

<sup>604</sup> ხაჯომია თ., შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 47, შემდგომი მითითებით: Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 12, Rn 49-50, 58.

<sup>605</sup> იქვე, 47, შემდგომი მითითებით: Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 13, Rn 59.

შესაძლოა, ხელშეკრულებაში ზოგიერთი პირობა იყოს სტანდარტული, ზოგი კი – ინდივიდუალურად შეთანხმებული.<sup>606</sup>

სადავობისას, შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლის მიზნით, შესაძლოა, ამოქმედდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები სტანდარტული პირობების ბათილობასთან და განმარტების წესთან დაკავშირებით. სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების პირობებს აფასებს სამოქალაქო კოდექსის 346-ე მუხლის საფუძველზე – ამავე კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილით განმტკიცებული კეთილსინდისიერების პრინციპის ჭრილში, რომელიც მოქმედებს ასევე შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, გამოიყენება ასევე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 55-ე მუხლების დანაწესები გარიგების ბათილობის საფუძველების თაობაზე, საჯარო წესრიგთან ან ზნეობის ნორმებთან წინააღმდეგობის საფუძველით, ასევე გავლენის ბოროტად გამოყენების საფუძველით.<sup>607</sup>

სასამართლო კონტროლი ხელშეკრულების შინაარსზე ხორციელდება სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი რეგულაციების გამოყენებით ხელშეკრულების ზოგიერთი პირობის ბათილად ცნობით, თუკი სახეზეა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით განსაზღვრული უფლების ბოროტად გამოყენების შემთხვევა.<sup>608</sup> სამოქალაქო საქმის განმხილველი სასამართლო ვალდებულია, სამოქალაქო სამართალში მოქმედი ზოგადი პრინციპების მეშვეობით განახორციელოს კონტროლი, თუკი ხელშეკრულების პირობები უჩვეულო ტვირთს აკისრებს ხელშეკრულების ერთ-ერთ მხარეს და აშკარად დარღვეულია ინტერესთა შორის ბალანსი; სასამართლო არ შეიძლება, დასჯერდეს დასკვნას, რომ „ხელშეკრულება არის ხელშეკრულება“.<sup>609</sup> მიუხედავად იმისა, რომ ფორმალურად სახეზეა დასაქმებულის თანხმობა, ეს არ ცვლის სამართლებრივ შედეგს და სასამართლო ბათილად ცნობს ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პირობას.<sup>610</sup> ობიექტური შეფასებით მიღებული გადაწყვეტილებით, სამოქალაქო სამართალში ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების დამცავი რეგულაციების მეშვეობით სასამართლო უზრუნველყოფს კონსტიტუციური უფლების

<sup>606</sup> იქვე, 48, შემდგომი მითითებით: Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 19, Rn 88.

<sup>607</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 190-191; იხ. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 4.

<sup>608</sup> იხ. სუსგ, 12.11.2018, Nსს-1330-1250-2017; იხ. სუსგ, 12.02.2016, Nსს-1251-1191-2014.

<sup>609</sup> Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 3, შემდგომი მითითებით: BVerfG 19.10.1993 AP Nr. 35 zu Art. 2 GG=NJW 1994.

<sup>610</sup> იხ. სუსგ: 31.05.2018 Nსს-1500-1420-2017; 12.11.2018 Nსს-1330-1250-2017, 40.

დაცვას იქ, სადაც მხარეთა შორის ფაქტობრივი თანასწორობა დარღვეულია.<sup>611</sup>

## 2.6 ხელშეკრულების შინაარსის საკანონმდებლო კონტროლი

ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის წინაპირობას, თუკი იგი ეწინააღმდეგება კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ეს დებულება წარმოადგენს სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსის საკანონმდებლო კონტროლის მაგალითს.<sup>612</sup>

ამ დანაწესის მიხედვით, მოქმედებს დასაქმებულისთვის ხელსაყრელი პირობის უპირატესობის პრინციპი. ზოგად რეგულაციასთან შედარებით სპეციალურის უპირატესობის პრინციპის საწინააღმდეგოდ, უპირატესობა მინიჭებული აქვს უფრო ზოგად რეგულაციას – კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, თუკი იგი ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან შედარებით არ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამგვარი მიდგომა განპირობებულია კოლექტიური შეთანხმების სპეციფიკით, რომელიც, როგორც წესი, უკეთ იცავს დასაქმებულის ინტერესებს და მეტად ხელსაყრელ პირობებს შეიცავს, ვიდრე ამის მიღწევა შესაძლებელი იქნებოდა დასაქმებულთან ინდივიდუალური შეთანხმების გზით.<sup>613</sup>

## 3. ნორმის საპროცესოსამართლებრივი დატვირთვა. მტკიცების ტვირთი

თუკი დამსაქმებელი არ განსაზღვრავს არსებითი პირობების და დასაქმებულისთვის გაცნობის ვალდებულებას, არასრულად ან არასწორად შეასრულებს, ამოქმედდება პროცესუალურსამართლებრივი შედეგები.<sup>614</sup> სწორედ მას დაეკისრება მტკიცების ვალდებულება. ორმხრივად ხელმოწერილი ხელშეკრულება სამართალწარმოებაში ქმნის სისწორის და სისრულის პრეზუმფციას.<sup>615</sup> საწინააღმდეგო შინაარსის მტკიცება უწევს იმ მხარეს, რომელიც სადავოდ ხდის ხელმოწერილი

<sup>611</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 4, შემდგომი მითითებით: BVerfG 7.2.1990 AP Nr. 65 zu Art. 12 GG = NZA 1990, 389.

<sup>612</sup> იხ. სუსგ, 15.10.2000, Nსს-1991-2018, 11; სუსგ, 12.11.2018, Nსს-1330-1250-2017; სუსგ, 20.07.2015, Nსს-281-269-2015.

<sup>613</sup> RO91 – Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:NO:12100:P12100-INSTRUMENT-ID:312429>.

<sup>614</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG § 2 Nachweispflicht, Rn 41.

<sup>615</sup> იქვე, Rn 43, შემდგომი მითითებით: BAG 9.2.1995, NZA 1996, 249 (250).

დოკუმენტის შინაარსს. იმისათვის, რომ არსებითი პირობების შემცველ დოკუმენტს მტკიცებულების ძალა მიანიჭოს, მნიშვნელოვანია, მას ხელს აწერდეს არა მხოლოდ დამსაქმებელი, არამედ დასაქმებულიც.<sup>616</sup> თუკი დამსაქმებელი არღვევს არსებითი პირობების დოკუმენტურად განსაზღვრის ვალდებულებას, ამან შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცების ტვირთის შემსუბუქება ან შებრუნება დასაქმებულის სასარგებლოდ.<sup>617</sup> მტკიცების ტვირთის შებრუნება გამომდინარეობს მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი განაწილების სტანდარტიდან, როდესაც სასამართლო დაადგენს, რომ დასაქმებულს ობიექტურად არ ძალუძს, სასამართლოს წარუდგინოს რაიმე მტკიცებულება ხელშეკრულების შინაარსის სამტკიცებლად.<sup>618</sup> „დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები.“<sup>619</sup>

თუკი დამსაქმებელი ვერ დაადასტურებს, რომ რომელიმე არსებითი პირობა წერილობით გადასცა დასაქმებულს, ამ პირობის დარღვევის საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩაითვლება უკანონოდ.<sup>620</sup> თუკი დამსაქმებელი არ შეადგენს წერილობით არსებითი პირობების ჩამონათვალს, სადავობისას მტკიცების ტვირთი შებრუნდება დასაქმებულის სასარგებლოდ.<sup>621</sup>

იმ გარემოების დასადასტურებლად, რომ კონკრეტული მოქმედების განხორციელება დასაქმებულის მოვალეობაა, სასამართლომ მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს დააკისრა. ამასთან, საკმარის მტკიცებულებად არ ჩაითვალა მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ ხელმოწერილი დოკუმენტი.<sup>622</sup>

მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული დასაქმების შესახებ ცნობის გაცემა დამსაქმებლის ვალდებულებაა და ვალდებულების შეუსრულებლობის სამართლებრივი შედეგი სწორედ მის წინააღმდეგ უნდა ამოქმედდეს.<sup>623</sup> თუკი დასაქმებული ითხოვს ცნობას, დამსაქმებელი კი არ

---

<sup>616</sup> იქვე, Rn 45.

<sup>617</sup> *Preis*, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 22. Auflage 2022, NachwG §2 Nachweispflicht, Rn 48, შემდგომი მითითებით: BGH 15.11.1984, NJW 1986, 59; hierzu a. BAG 31.1.1996, NZA 1996, 819.

<sup>618</sup> იხ. სუსგ, 19.12.2019, Nას-1483-2019.

<sup>619</sup> იხ. სუსგ, 07.10.2015, Nას-483-457-2015.

<sup>620</sup> იხ. სუსგ, 11.12.2020, Nას-713-2020.

<sup>621</sup> *ხაჯომია თ.*, შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 41-43.

<sup>622</sup> იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 26 მარტის N2/8096-20 გადაწყვეტილება.

<sup>623</sup> *Schaub*, *Arbeitsrechts-Handbuch*, bearb. v. Linck, 16. Auflage 2015, §32. Abschluss und Form des Arbeitsvertrags, Rn 45.



გაცემს, შესაძლებელია დასაქმებულის სასარგებლო პრეზუმფციის ამოქმედება, რომ ხელშეკრულება დადებულია განუსაზღვრელი ვადით.<sup>624</sup>

სტანდარტული პირობების კონტროლის მიზნით, სასამართლომ ჯერ უნდა განსაზღვროს, რომელი პირობაა სტანდარტული და რომელი ინდივიდუალურად შეთანხმებული.<sup>625</sup> სადავოობისას დასაქმებულს შეუძლია, დაეყრდნოს იმ არგუმენტს, რომ ხელშეკრულება არის დამსაქმებლის მიერ წინასწარ ცალმხრივად ჩამოყალიბებული პირობებით დადებული.<sup>626</sup> თუ დამსაქმებელი ეყრდნობა არგუმენტს, რომ კონკრეტული პირობა იყო არა სტანდარტული, არამედ ინდივიდუალურად შეთანხმებული, მას ეკისრება ამის მტკიცების ტვირთი.<sup>627</sup> მითითების და მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილება გამომდინარეობს იქიდან, რომ მოხდეს შრომის ხელშეკრულებების გავრცელებული პრაქტიკის გათვალისწინება, რომლის მიხედვითაც, შრომის ხელშეკრულებაში დამსაქმებლის მიერ წინასწარ ჩამოყალიბებული პირობების ასახვა არის წესი, ხოლო პირობების დასაქმებულთან ინდივიდუალურად შეთანხმება – გამონაკლისი. აქედან გამომდინარეობს ვარაუდი, რომ ხელშეკრულების პირობები დამსაქმებელმა წინასწარ ჩამოაყალიბა. ამის საწინააღმდეგო კი დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს.<sup>628</sup>

---

<sup>624</sup> ხაჟომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 174.

<sup>625</sup> ხაჟომია თ., შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 48, შემდგომი მითითებით: Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 19, Rn 88.

<sup>626</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: Lakies, Vertragsgestaltung und AGB im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2011, 12, Rn 51.

<sup>627</sup> იქვე, 19, Rn 85.

<sup>628</sup> იქვე, 19, Rn 86-87.

## **მუხლი 15. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა**

შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

### 1. ნორმის არსი და მიზანი

ნორმის მიზანია, განისაზღვროს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის მომენტი. ნორმა დასაქმებულის დაცვის ფუნქციის მატარებელია იმ შემთხვევისათვის, თუ დამსაქმებელი უარყოფს ურთიერთობის არსებობას. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი ურთიერთობის წარმოშობას მხარეთა ნების გამოვლენას უკავშირებს, რომელიც ზეპირი (1 თვემდე ვადით) ან წერილობითი (ელექტრონული) ფორმით (სშკ-ის მე-12 მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტის კომბინაცია) ხდება. ნების გამოვლენა შესაძლოა, კონკლუდენტური მოქმედებითა<sup>629</sup> განხორციელდეს და, ამ გაგებით, მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის ფორმულირება აღარც საჭიროებს დაზუსტებებს. მიუხედავად ამისა, წერილობით ნების გამოვლენას სუსტი მხარის დაცვითი ფუნქცია აქვს შრომის სამართალში, ვინაიდან სამუშაოს რეალური შესრულება, წერილობითი შეთანხმების გარეშე, გავრცელებული პრაქტიკაა.

კოდექსის პროექტი ამ წესს ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ფორმის მარეგულირებელ (28-ე) მუხლში. ხელშეკრულება წერილობით უნდა დადებულყო, თუმცა ამ წესის დაუცველობა ხელშეკრულების ნამდვილობაზე არ ახდენდა გავლენას, თუკი დასაქმებული რეალურად შეუდგებოდა სამუშაოს შესრულებას.

### 2. წინაპირობები

ურთიერთობის წარმოსაშობად აუცილებელია, დასაქმებული შეუდგეს სამუშაოს. ცხადია, დამსაქმებელი, სულ მცირე, უნდა უშვებდეს მას სამუშაოზე. დამსაქმებლის უმოქმედობა შესაძლოა, განმარტებულ იქნეს ვარაუდად, რომ სამუშაოს მიმცემსა და შემსრულებელს შორის შედგა ურთიერთმფარავ ნებათა გაცვლა, რაც საკმარისია იმისთვის, რომ შექმნას კონსენსუსი არსებით პირობებზე (იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი).

ამასთან, წინადადების ბოლო ფრაზა მიუთითებს, რომ, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლოა, განსხვავებული სამართლებრივი შედეგი იქნეს გათვალისწინებული. შეთანხმებაში ყველა ფორმით ნების გამოვლენა მოიაზრება, რომლის შინაარსიც დამატებითი დაზუსტებისა და მტკიცების საგანი უნდა იყოს.

<sup>629</sup> *ჟანტურია ლ.*, რედ. *ჟანტურია ლ.*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, სკ-ის 52-ე მუხლის კომენტარი, 21-ე ველი, 309.

### 3. მტკიცების ტვირთი

ნორმის მოცემული ფორმულირება, მის ტელეოლოგიაზე დაყრდნობით, მიუთითებს, რომ დასაქმებულმა უნდა ამტკიცოს სამუშაოს შესრულების ფაქტი და მიუთითოს, რომ არ არსებობდა დამსაქმებლისგან ამისი ხელშემშლელი მოქმედება.

დამსაქმებელმა, თავის მხრივ, უნდა მოიყვანოს მტკიცებულებები, რომ მხარეთა შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობის მაფორმირებლისაგან განსხვავებულ შინაარსზე შეთანხმება ან სამუშაოზე დაშვების დამაბრკოლებელი კომუნიკაცია დასაქმებულთან.

## **მუხლი 16. არასრული სამუშაო განაკვეთი**

არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში ან საშუალოდ 1 წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლებია.

შენიშვნა: ამ მუხლის მიზნებისთვის სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს და დასაქმებულია იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი. ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

2. აკრძალულია შრომის პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით.

3. დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მის მიერ სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლაზე უარის თქმის გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს უფლება აქვს, შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით.

4. ობიექტური შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა სრული სამუშაო განაკვეთიდან დამსაქმებელთან არსებულ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ;

ბ) გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში არასრული სამუშაო განაკვეთიდან სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ან სამუშაო დროის გაზრდის შესახებ;

გ) დროულად გაავრცელოს არსებული სრული და არასრული სამუშაო განაკვეთების შესახებ ინფორმაცია სრული სამუშაო განაკვეთიდან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე ან არასრული სამუშაო განაკვეთიდან

სრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად;

დ) გაითვალისწინოს წამახალისებელი ღონისძიებები ორგანიზაციის ყველა დონეზე (მათ შორის, წამყვან/მენეჯერულ თანამდებობებზე) არასრული სამუშაო განაკვეთის ხელმისაწვდომობისთვის, აგრეთვე, თუ ეს მიზანშეწონილია, არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული მოტივაციის ხელშეწყობისთვის.

5. დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.

## 1. ნორმის არსი და მიზანი

შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, მე-16 მუხლით მოწესრიგდა არასრული განაკვეთის საკითხი.<sup>630</sup> ცვლილება დაკავშირებულია საქართველოს მიერ ე.წ. ასოცირების შეთანხმებით<sup>631</sup> ნაკისრი ვალდებულების შესრულებასთან. ასოცირების შეთანხმების მიზანია, ხელი შეუწყოს ხელმომწერ მხარეთა შორის სხვადასხვა საკითხში ინტეგრაციას, რომელიც დაფუძნებული იქნება ევროპული კავშირის ქვეყნებს შორის საერთო ღირებულებებსა და მჭიდრო კავშირებზე.<sup>632</sup>

ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში მოცემულია შრომითი უფლებების პოლიტიკის ნაწილში გასათვალისწინებელი დირექტივები,<sup>633</sup> რომელთა ეროვნულ კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის ვალდებულებაც აიღო საქართველომ. სწორედ ნაკისრი ვალდებულების შესრულების ერთ-ერთი გამოვლინებაა არასრული სამუშაო განაკვეთის შესახებ მუხლის შრომის კოდექსში დამატება. 97/81/EC ევროპული კავშირის დირექტივის თანახმად, ხელშემკვრელი სახელმწიფოების კანონმდებლობაში უნდა ასახულიყო არასტანდარტული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულთა უფლებები,<sup>634</sup> რომლის მნიშვნელოვანი გამოვლინებაა

<sup>630</sup> საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილების შეტანის თაობაზე, N7177, 2020 წლის 29 სექტემბერი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0>.

<sup>631</sup> ასოცირების შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი: 27.06.2014, გამოქვეყნების თარიღი: 11.09.2014, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>.

<sup>632</sup> იქვე, მუხლი 2 (ა).

<sup>633</sup> იქვე, დანართი XXX.

<sup>634</sup> 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ

არასრული სამუშაო განაკვეთი და ამ ფორმით დასაქმებული პირების შრომითი უფლებების თანაბრად უზრუნველყოფა სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებთან.

დოქტრინაში არასრულ განაკვეთზე პირის დასაქმება არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება.<sup>635</sup>

2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე არასრულ განაკვეთზე შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, მართალია, სშკ პირდაპირ არ ითვალისწინებდა, თუმცა არც კრძალავდა სსკ-ის 319-ე მუხლის საფუძველზე. ცვლილება უფრო მეტად ემსახურება, ერთი მხრივ, არასტანდარტულ შრომით ურთიერთობაზე სშკ-ის მოქმედების სრულად გავრცელებას დასაქმებულის უფლებების დაცვის კუთხით, ხოლო მეორე მხრივ, მოწესრიგებით განისაზღვრა არასრულ განაკვეთზე დამსაქმებლის ინტერესების დაცვის მინიმალური სტანდარტი.

ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ევროპული კავშირის 97/81/EC დირექტივის მიზანია, დაამკვიდროს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ხელშეკრულების ნებაყოფლობითი ხასიათი, დაადგინოს მოქნილი სამუშაო გრაფიკის წესი ისე, რომ გათვალისწინებული იყოს როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის სურვილები. დირექტივის მიზანია, არა მხოლოდ დაიცვას ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირები, არამედ ხელი შეუწყოს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ფორმით ურთიერთობების გავრცელებას.<sup>636</sup>

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, პირი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაძლებლობით, განსაზღვროს მისთვის მისაღები სამუშაო დატვირთვა, მიიღოს მონაწილეობა სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობებში და ჰქონდეს გარკვეული თავისუფალი დრო, რათა მან განკარგოს ის საკუთარი ინტერესების შესაბამისად. ამგვარი პირად და ოჯახურ ცხოვრებასთან ბალანსის დაცვა, უპირველეს ყოვლისა, შესაძლებელია სამუშაო დროის გონივრულად განსაზღვრის გზით.<sup>637</sup> შესაბამისად, აღნიშნული თავისუფლების გამოყენების შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, დასაქმებული არ აღმოჩნდეს არათანაბარ პირობებში სხვა, სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებთან მიმართებით.

დასაქმებულთან არასრულ განაკვეთზე დადებული შრომითი ხელშეკრულება სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრული ხელშეკრულების

---

გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე – დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება.

<sup>635</sup> Schlachter, M., EU Labour Law, A Commentary, 2015, 211.

<sup>636</sup> 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე – დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება, მუხლი 1.

<sup>637</sup> იქვე.

თავისუფლების პრინციპის ნათელი გამოვლინებაა.<sup>638</sup> ეს პრინციპი უზრუნველყოფს მხარეთა ინდივიდუალური საჭიროებების დაკმაყოფილებას და პირთა შესაძლებლობას, აირჩიონ ხელშეკრულების ყველაზე ხელსაყრელი სახე, მათ შორის, შრომითი ურთიერთობებისას. კანონმდებლის მიერ განხორციელებულმა ცვლილებამ მეტი დაცვის გარანტიები განუსაზღვრა არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებს, რითაც მეტი შესაძლებლობა მისცა მხარეებს, თავად აირჩიონ, რა დატვირთვით შევიდნენ შრომით ურთიერთობაში, სრულ თუ არასრულ განაკვეთზე, იმგვარად, რომ ამით არათანაბარ პირობებში არ აღმოჩნდნენ.

არასრული სამუშაო განაკვეთის შრომის კოდექსში განსაზღვრის მიზანი შრომის კოდექსის ცვლილებების განმარტებითი ბარათიდანაც იკითხება, „არასრული სამუშაო განაკვეთთან დაკავშირებული ცვლილებები ნაკარნახევია „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე ევროპული კავშირის საბჭოს 1997 წლის 15 დეკემბრის 97/81/EC დირექტივით. პროექტი გულისხმობს არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის პირის სამართლებრივი დაცვის შესაძლებლობის გაჩენას და, ზოგადად, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირებას“.<sup>639</sup> ცვლილების მიზნის შემავსებელი შეიძლება იყოს თავად 97/81/EC დირექტივა. ცვლილების მიზანია, ხელი შეუწყოს ნებაყოფლობით არასრულ განაკვეთზე დასაქმებას და ამ ფორმით შრომითი ურთიერთობების განვითარებას, ისე, რომ გონივრული ბალანსი იქნეს დაცული დამსაქმებლისა და დასაქმებულის საჭიროებებს და სურვილებს შორის.<sup>640</sup>

CJEU-მა განმარტა დირექტივის მიზანი და მთავარი სულისკვეთება – ხელი შეეწყოს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებას;<sup>641</sup> ნამუშევარი დროის პროპორციულად მოხდეს შრომის ანაზღაურება; ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა არ უნდა გახდეს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი, თუკი საამისოდ არ არსებობს ობიექტურად გამართლებული მიზეზი.<sup>642</sup>

<sup>638</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 319-ე, ნაწილი 1, წინადადება 1.

<sup>639</sup> განმარტებითი ბარათი კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835>.

<sup>640</sup> 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე – დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება, მუხლი 1, „ბ“ ქვეპუნქტი.

<sup>641</sup> *Hromadka*, Das neue Teilzeit – und Befristungsgesetz, NJW 2001, 400.

<sup>642</sup> *გასიტაშვილი ე., ქარდავა ე.*, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2019, 52-53.

არასრულ განაკვეთზე დასაქმება კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში არანაკლებ საინტერესო და ხელსაყრელია თვითონ დამსაქმებლისათვისაც, რომელსაც შეეძლება კონკრეტული კვალიფიკაციისა და გამოცდილების სპეციალისტების მოზიდვა არასრული სამუშაო განრიგით და ღირსეული კონკურენციის პირობებში საქმიანობა.<sup>643</sup> აღსანიშნავია ისიც, რომ გერმანიის მაგალითზე არასრული სამუშაო განაკვეთით დასაქმების შესაძლებლობა თანაბრად არის განსაზღვრული როგორც საჯარო, ისე კერძო სამსახურში დასაქმებული პირისთვის. დამსაქმებლის ორგანიზაციულ ფორმას არავითარი მნიშვნელობა არ აქვს.<sup>644</sup>

## 2. გამოყენების წინაპირობები

### 2.1 არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის დეფინიცია

იმისთვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე პირებზე გავრცელდეს მე-16 მუხლის მოქმედება, აუცილებელია განისაზღვროს, თუ ვინ ითვლება არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირად. არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულის დეფინიცია მოცემულია როგორც მე-16 მუხლის 1-ელ პუნქტში, ისე ევროპული კავშირის 97/81/EC დირექტივაში.<sup>645</sup> არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტის ნორმატიულ დონეზე განსაზღვრის აუცილებლობა განპირობებულია ევროსასამართლოს გადაწყვეტილებებითაც.<sup>646</sup>

არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტის, როგორც ტერმინის, განმარტება სტრუქტურულად შესაძლოა, უმჯობესი ყოფილიყო მე-3 მუხლში (შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები),<sup>647</sup> თუმცა მთავარია, რომ ეს საკითხი მოწესრიგდა და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის სტატუსი განისაზღვრა შესაბამისი სპეციალური მუხლის პირველ პუნქტად.<sup>648</sup>

---

<sup>643</sup> იქვე, 52.

<sup>644</sup> *Klette/Backfisch*, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, DStR 2002, 1.

<sup>645</sup> 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა, მე-3 მუხლი, 1-ელი პუნქტი.

<sup>646</sup> *Müller/Glöge*, Münchener Kommentar zum BGB 8. Auflage 2020, TzBfG § 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers Rn. 2.

<sup>647</sup> იხ. *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით – შედარებითსამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, 2018, 39.

<sup>648</sup> რეგულირების მიზანშეწონილობის შესახებ შეად. არასრულ განაკვეთზე დასაქმებისა და განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის კანონს (Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 2).



### 2.1.1 არასრული სამუშაო განაკვეთის იდენტიფიცირება ნორმირებული და არანორმირებული სამუშაო გრაფიკის პირობებში

არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმება შესაძლებელია როგორც ნორმირებული სამუშაო კვირის, ისე ერთი წლის ჭრილში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიერ ნამუშევარ საათებთან შედარების გზით. „ნორმირებული სამუშაო დროის რეგულირების ძირითადი წყაროა შრომის კოდექსი.“<sup>649</sup> კერძოდ, 24-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის 1-ელი წინადადების თანახმად, „ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს.“<sup>650</sup>

მაგალითი 1: თუ კონკრეტული დამსაქმებლის მიერ სამუშაო კვირა განისაზღვრება ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, ხოლო სამუშაო საათები 09:00-იდან 18:00-ამდე, მარტივად აღქმადია, რომ საქმე გვაქვს ნორმირებულ სამუშაო კვირასთან. არასრულ სამუშაო განაკვეთად ჩაითვლება კონკრეტული დასაქმებულის სამუშაოს შესრულება მითითებული კვირის დღეების განმავლობაში, მაგრამ არასრულად, მაგ., 12:00 საათიდან 16:00 საათამდე.

როდესაც დამსაქმებელს არ აქვს მყარად განსაზღვრული სამუშაო კვირა ან/და საათები, სამუშაო დრო ნორმირებული არ არის, სახეზე გვაქვს არანორმირებული სამუშაო დრო. თუკი შრომითი ხელშეკრულების დადების ეტაპზე და მისი შესრულების მიმდინარეობისას შეუძლებელია წინასწარ კონკრეტული სამუშაო დღეების ან/და სამუშაო გრაფიკის განსაზღვრა, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირად ჩაითვლება წლის განმავლობაში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლები დროით დასაქმებული პირი. დოქტრინაში არსებული ერთ-ერთი განმარტების თანახმად, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირად შეიძლება ჩაითვალოს ის დასაქმებულიც, რომელიც გარკვეული პერიოდის (წლის განმავლობაში რამდენიმე თვე) განმავლობაში იმ ხანგრძლივობით მუშაობს, როგორც სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი. სწორედ ამიტომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმება მოხსენიებულია როგორც მოქნილი სამუშაო (flexible Arbeitszeitsysteme) სისტემა.<sup>651</sup> დოქტრინული განმარტება თანხვედრამია მე-16 მუხლის 1-ელ პუნქტთან, ვინაიდან იგი განსაზღვრავს წლის ჭრილში სამუშაო საათების შედარებას.

<sup>649</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, თავი 5, ქვეთავი 1.3., 200.

<sup>650</sup> სმკ-ის 24-ე მუხლი და მისი კომენტარი.

<sup>651</sup> *Müller/Glöge*, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage, 2020, TzBfG § 2 Begriff des Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, Rn. 1.

### 2.1.2 შესადარებელ სუბიექტთა წრე და შედარების კრიტერიუმი

იმისთვის, რომ მე-16 მუხლის 1-ელ პუნქტს არ მიეცეს არასწორი ინტერპრეტაცია და არ მოხდეს შრომითი ურთიერთობის მხარეების უფლებათა შელახვა, კანონმდებელმა შენიშვნის სახით ამომწურავად განსაზღვრა შესადარებელ სუბიექტთა წრე, რიგითობა და კონკრეტულ დამსაქმებელთან შესადარებელი სუბიექტის არარსებობის შემთხვევაში, ვინ უნდა იყოს შედარების სუბიექტი.

24-ე მუხლის პირველი პუნქტის შენიშვნიდან, ასევე, გამომდინარეობს, რომ, ვინაიდან სამუშაო დროის ხანგრძლივობა ნორმირებული სამუშაოს შემთხვევაში, კვირაში 40 ან საგამონაკლისო შემთხვევაში 48 საათს არ უნდა აღემატებოდეს;<sup>652</sup> თუ ამ პოზიციაზე დასაქმებული სხვა პირები სრულ სამუშაო განაკვეთზე კვირაში მაგალითად 24 საათს მუშაობენ, ასეთ შემთხვევაში არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულად ჩაითვლება პირი, რომელიც 24 საათზე ნაკლებს მუშაობს.

### 2.1.3 არასრულ სამუშაო განაკვეთად სამუშაოს კვალიფიკაციისას არსებული ბუნდოვანების მოწესრიგების გზები

იმისთვის, რომ სრულად გამოირიცხოს ბუნდოვანება დასაქმებულის სამუშაო განაკვეთთან დაკავშირებით, უმჯობესია, შრომით ხელშეკრულებაში ცალსახად და არაორაზროვნად გაიწეროს, პირი დასაქმებულია სრულ თუ არასრულ განაკვეთზე. ეს ვალდებულება შესაძლოა, გამომდინარეობდეს მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტიდან: „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: სამუშაო დრო და დასვენების დრო“.<sup>653</sup> სამუშაო განაკვეთი უშუალო კავშირშია სამუშაო დროსთან, შესაბამისად, მასზე შეთანხმება აუცილებელია იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვალოს. არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებაში მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს სამუშაო განაკვეთის ცვლილების შესაძლებლობა და შემთხვევები, რაც თავიდან აარიდებს როგორც დამსაქმებელს, ისე დასაქმებულს კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით გაუგებრობას.

რეკომენდაციის სახით შეიძლება ითქვას, რომ არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებაში არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებული სამუშაოს პირობებში დასაქმებულის სამუშაო განაკვეთი განისაზღვროს შემდეგნაირად:

დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, კერძოდ, ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, კვირაში არაუმეტეს 25 საათისა.

<sup>652</sup> სშკ-ის 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

<sup>653</sup> სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი.

შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიერ სამუშაო საათების მაქსიმალური ოდენობა, რომელიც კავშირშია საწარმოო საჭიროებებთან, თუმცა არა გადამწყვეტი. სამუშაო დროზე მხარეთა შეთანხმება გადამწყვეტია შრომითი განაკვეთის კლასიფიკაციისთვის.<sup>654</sup>

## 2.2. განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვა

მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირისადმი განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვას სრულ განაკვეთზე ანალოგიურ პირობებში დასაქმებულ პირთან შედარებით. ნორმა კონკრეტულ ურთიერთობაში დისკრიმინაციის აკრძალვის ნათელი გამოვლენაა, რომელიც ავალდებულებს დამსაქმებელს სრულ და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირების მიმართ თანაბარ მოპყრობას. არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირისადმი თანაბარი მოპყრობა ისეთი ვალდებულებაა, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით შეუძლებელია შეიცვალოს.<sup>655</sup>

დისკრიმინაციული მოპყრობის აკრძალვა ერთ-ერთი უმთავრესი პრინციპია მთლიანად შრომის სამართლისთვის. სშკ-ში, ცალკე მე-4 მუხლის არსებობის მიუხედავად, კანონმდებელმა აუცილებლად მიიჩნია, არასრულ სამუშაო განაკვეთთან დაკავშირებით დამატებით მიეთითებინა განსხვავებული მოპყრობის აკრძალვაზე.

არათანაბარი მოპყრობის აკრძალვის პრინციპის დამატებით მითითება კიდევ უფრო ნათელს ხდის საკითხს იმის თაობაზე, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი სარგებლობს შრომის კოდექსით განსაზღვრული იმავე დაცვითი გარანტიებით, რაც დადგენილია სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირისათვის.

„დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის დარღვევა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა.“<sup>656</sup> მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტი მოიცავს როგორც პირდაპირ და არაპირდაპირ არათანაბარი პირობების შექმნას როგორც სახელშეკრულებო, ასევე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.<sup>657</sup>

<sup>654</sup> Müller/Glöge, Münchener Kommentar zum BGB 8. Auflage 2020, TzBfG § 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers Rn. 3.

<sup>655</sup> Müller/Glöge, Münchener Kommentar zum BGB 8. Auflage 2020, TzBfG § 4 Verbot der Diskriminierung Rn. 3.

<sup>656</sup> თოდრია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, თავი 3, ქვეთავი 1, 118.

<sup>657</sup> შეად. სშკ-ის 2-9 მუხლების კომენტარი, საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 11, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>.

## 2.2.1 განსხვავებული (არათანასწორი) მოპყრობის კანონისმიერი საფუძვლები

მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული თანაბარი მოპყრობის იმპლემენტაციის კუთხით მნიშვნელოვანია ევროსასამართლოს განმარტებები. ერთ-ერთი განმარტების თანახმად, „კანონის წინაშე თანასწორობა არ ნიშნავს აბსოლუტურ თანასწორობას, სახელდობრ კი – ადამიანებისადმი მოპყრობას მათი ინდივიდუალური კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინების გარეშე, არამედ იგი ასახიერებს პრინციპს, რომლის თანახმადაც, თანაბრად უნდა მოეპყრონ თანაბარ მდგომარეობაში მყოფთ, ხოლო არათანაბრად – მათ, ვინც არ იმყოფება თანაბარ მდგომარეობაში.“<sup>658</sup>

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებელი მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტშივე აკონკრეტებს, რა შემთხვევაში შეიძლება იყოს გამართლებული განსხვავებული მოპყრობა. ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტებიდან გამომდინარე, განსხვავებული მოპყრობა არ უნდა იყოს დაფუძნებული მხოლოდ იმ არგუმენტზე, რომ პირი დასაქმებულია არასრულ განაკვეთზე.

მაგალითი: დამსაქმებლის მხრიდან ყოველთვის ფასდება დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი საათები კონკრეტული ფულადი თანხით და სამუშაო საათების ანაზღაურება ამის გათვალისწინებით ხდება. დაუშვებელია, ერთი სამუშაო საათი განსხვავებულად აუნაზღაურდეს პირს, რომელიც დასაქმებულია არასრულ განაკვეთზე, იმ პირთან შედარებით, ვინც სრულ განაკვეთზე მუშაობს იმავე პოზიციაზე და ამ ყოველივეს არგუმენტი იყოს ის, რომ ერთი პირი მუშაობს დღის განმავლობაში 8 საათს, ხოლო მეორე 4 საათს.

ასეთი მიდგომა სრულად შეესაბამება საუკეთესო ევროპულ გამოცდილებასაც,<sup>659</sup> რომელიც ობიექტური საფუძვლით ფაქტობრივ გარემოებებზე დაფუძნებულ განსხვავებულ მოპყრობას აღიარებს კანონშესაბამისად.<sup>660</sup> მოწესრიგება ეხმიანება 97/81/EC დირექტივით და ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობით განსაზღვრულ მიდგომას, რომლის თანახმად, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის დისკრიმინაციის აკრძალვაზე დამატებით მითითება აუცილებლად ჩათვალა, როგორც ეს დირექტივაშია განსაზღვრული.<sup>661</sup> 97/81/EC დირექტივის ერთ-ერთი

<sup>658</sup> საერთაშორისო სასამართლოს მოსამართლე ტანაკას მოსაზრება დასავლეთ აფრიკის საქმეზე (Judge Tanaka in the South West Africa case (ICJ Rep. 1966, 4), დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), „საქართველოს დემოკრატიული ინიციატივა“, 2014, 3. <http://gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf>.

<sup>659</sup> მაგალითისთვის იხ. Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 4.

<sup>660</sup> Müller/Glöge, Münchener Kommentar zum BGB 8. Auflage 2020, TzBfG § 4, Verbot der Diskriminierung, Rn. 6.

<sup>661</sup> იხ. 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა

უმთავრესი მიზანი სწორედაც არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირების მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვა და მათი სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაა.<sup>662</sup>

მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის განმარტებისას ყველაზე მნიშვნელოვანია ნორმის შემფარდებლის მიერ იმ საფუძვლების განსაზღვრა, რომლებიც განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელ ობიექტურ საფუძვლად შეიძლება დაკვალიფიცირდეს. იმისთვის, რომ მოხდეს ბალანსის დაცვა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებებს შორის, მნიშვნელოვანია, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა მიმართ დამსაქმებლის მიერ ყოველგვარი განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციად არ ჩაითვალოს. სწორედ ამიტომ დააკონკრეტა კანონმდებელმა ობიექტური საფუძვლების არსებობა.

## 2.2.2 განსხვავებული (არათანაბარი) მოპყრობისას ობიექტური საფუძვლის განმარტება

რა შეიძლება ჩაითვალოს სრულ და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობისთვის ობიექტურ საფუძვლად, თითოეულ სადავო შემთხვევაში ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ დამსაქმებლის განსხვავებული მოპყრობა სრულ განაკვეთზე იმავე პოზიციაზე დასაქმებულ პირთან შედარებით გამართლებულია თუ არა ობიექტური საფუძვლით.

ტერმინი „გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით“ სუბიექტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განმარტების შესაძლებლობას იძლევა. დღეის მდგომარეობით, ამ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლო პრაქტიკა ეროვნულ დონეზე არ არსებობს, საკანონმდებლო ცვლილების სიახლიდან გამომდინარე. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია, კონკრეტულ ნორმას სასამართლოს მხრიდან სწორი შეფასება მიეცეს. სამართლის შემფარდებლის მიერ ნორმის ინტერპრეტაცია უნდა განხორციელდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებლისთვის განჭვრეტადი იყოს, რა შეიძლება ჩაითვალოს ობიექტურ საფუძვლად.

მაგალითი: დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული დასაქმებულთან სრულ განაკვეთზე, რომელიც სამუშაოს

---

ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე – დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება, მუხლი 4.

<sup>662</sup> 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე – დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება, მუხლი 1, „ა“ ქვეპუნქტი.

ასრულებს ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე (მოიცავს ერთსაათიან შესვენებას). იმავე პოზიციაზე დამსაქმებელს დასაქმებული ჰყავს სხვა პირი, რომლის სამუშაო გრაფიკიც განსაზღვრულია ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 09:00 საათიდან 13:00 საათამდე (არ მოიცავს შესვენების დროს). შესაძლოა თუ არა, დამსაქმებლის მხრიდან არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირისთვის შესვენების მიუცემლობა ჩაითვალოს იმგვარ განსხვავებულ მოპყრობად, რომელიც არ არის გამართლებული ობიექტური საფუძვლით? ამ საკითხზე პასუხი ცალსახაა – არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირისათვის შესვენების მიუცემლობა არ წარმოადგენს იმგვარ განსხვავებულ მოპყრობას, რომელიც ვერ იქნება გამართლებული ობიექტური საფუძვლით. ამას ადასტურებს 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტის პირველი წინადადება: „თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება.“<sup>663</sup> კოდექსი რომც არ ითვალისწინებდეს მსგავს საკანონმდებლო რეგულირებას, განსხვავებულ მოპყრობად მაინც არ უნდა დაკვალიფიცირებულიყო მაგალითში განხილული ფაქტობრივი წინაპირობები. შესვენების უფლება პირდაპირ დაკავშირებულია იმ ნეგატიურ შედეგებთან, რომლებიც 8-საათიანი სამუშაო რეჟიმიდან გამომდინარეობს, მაგ.: შრომისუნარიანობას შემცირება, ძალების გამოფიტვა და ა.შ. მსგავს შემთხვევაში შესვენების დროის არმიცემა გამართლებულია იმ არგუმენტითაც, რომ დასაქმებულს შეუძლია, დღის განმავლობაში დარჩენილი დრო გამოიყენოს თავისი სურვილისამებრ (მაგ.: დასვენებისა და რეკრეაციისთვის, ან სხვა საქმისთვის).

მეორე მაგალითად შეიძლება მოყვანილ იქნეს შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირს განსხვავებით არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტისგან უზრუნველყოფს ტრანსპორტით. ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება თუ არა გამართლებულ იქნეს ობიექტური საფუძვლით? ობიექტური საფუძვლის შესამოწმებლად აუცილებელია უფრო მეტი დეტალის ცოდნა, კერძოდ, თუ სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი იმ დროს ასრულებს სამუშაო საათებს როდესაც მუნიციპალურ ტრანსპორტზე ხელმისაწვდომობა, როგორც მინიმუმ, გართულებულია, შესაძლოა, დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების განსხვავებული პირობების შეთავაზება გამართლებული იყოს ობიექტური საფუძვლით. შესაბამისად, სხვებთან თანაბარ მდგომარეობაში პირის ჩაყენება ან, პირიქით, სხვებთან შედარებით არათანაბარ მდგომარეობაში პირის ჩაყენება ყოველთვის არ ნიშნავს დისკრიმინაციას.<sup>664</sup>

<sup>663</sup> სმკ-ის 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

<sup>664</sup> თოდრია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, თავი 3, ქვეთავი 1, 120-121.

დამსაქმებელმა განსხვავებული პირობების შეთავაზებისას უნდა გაითვალისწინოს ყველა ობიექტური გარემოება, რომლებმაც შეიძლება დაადასტუროს მისი ქმედების მართლზომიერება და, რაც მთავარია, განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი ერთადერთი არგუმენტი არ უნდა იყოს სამუშაო განაკვეთი.<sup>665</sup>

საერთაშორისო სტანდარტის მიხედვითაც, არა ყოველგვარი განსხვავებაა დისკრიმინაცია, არამედ მხოლოდ ისეთი, რომელსაც არ გააჩნია ობიექტური და გონივრული გამართლება. 111-ე კონვენციის თანახმად, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, გამორიცხვ ან უპირატესობა, რომელიც გამომდინარეობს კონკრეტული სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნებიდან.<sup>666</sup>

სშკ-ის მე-16 მუხლის მოწესრიგებით გამყარდა ყოველი კონკრეტული ურთიერთობისათვის არსებითად თანასწორებს შორის თანასწორი შესაძლებლობა, ხოლო უთანასწორობებს შორის – პირიქით.<sup>667</sup>

### 2.2.3. განსხვავებული (არათანაბარი) მოპყრობისას შესადარებელ სუბიექტთა წრე

სასამართლომ მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული არათანაბარი მოპყრობის საქმეებზე მაქსიმალურად უნდა გამიკვლიოს ყველა ის გარემოება, რაზეც დამსაქმებელი და დასაქმებული ამყარებენ თავიანთ პოზიციებს და თითოეული არგუმენტის სრულად გამოკვლევის შემდეგ შეაფასოს, ესა თუ ის ქმედება გამართლებულია თუ არა ობიექტური საფუძველით. აღნიშნულ შემთხვევაში ყველაზე მნიშვნელოვანია შესადარებელი სუბიექტის არსებობა. განსაკუთრებით რთულდება შედარების შესაძლებლობა, როდესაც დამსაქმებელს ზუსტად იმავე პოზიციაზე სრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტი არ ეყოლება. ასეთ შემთხვევაში რა კრიტერიუმით უნდა იხელმძღვანელოს სასამართლომ?

შედარების სუბიექტის/ობიექტის გამოყენების აუცილებლობა განპირობებულია შემთხვევით, როდესაც „კომპარატორი და დისკრიმინაციის მსხვერპლი შრომით ურთიერთობაში არიან ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან“.<sup>668</sup> დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავის

<sup>665</sup> ob. 81 ECtHR, Andrejeva v. Latvia [GC] (No. 55707/00), 18 February 2009 или D.H. and Others v. the Czech

Republic [GC], no. 57325/00, §§ 175 и 196, ECTHR 2007.

<sup>666</sup> N111 კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483569?publication=0>.

<sup>667</sup> დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), „საქართველოს დემოკრატიული ინიციატივა“, 2014, 12-14. ხელმისაწვდომია: <http://gdi.ge/uploads/other/0/188.pdf>. დისკრიმინაციის აკრძალვა (საქართველოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ანალიზი), 12-14.

<sup>668</sup> შევლიძე ზ., ზოიძე ბ., შრომის დისკრიმინაციის შესახებ დავის განხილვის თავისებურებანი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის ას-549-

განხილვისას შედარების ობიექტის არსებობის აუცილებლობას აღიარებს სასამართლოც. ერთ-ერთი საქმეზე დავის განხილვისას სასამართლომ იმსჯელა და შეაფასა, არსებობდა თუ არა განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან მიმართებით.<sup>669</sup>

არათანაბარი მოპყრობის (განსხვავების) დისკრიმინაციულ ქმედებად კვალიფიცირებისათვის საჭიროა იმავე ვითარებაში, იმავე პროფესიული შესაძლებლობების, იმავე მდგომარეობაში მყოფი პირების (ან პირთა ჯგუფების) ურთიერთშედარება, იმისათვის, რომ დადგინდეს განსხვავება, რაც, მაღალი ალბათობით, მოსარჩელის (დასაქმებულის) მიერ მითითებული აკრძალული ნიშნით ხდება, მანამ საწინააღმდეგოს არ დაამტკიცებს მოპასუხე (დამსაქმებელი). შესაბამისად, დამსაქმებელი ვერასდროს ვერ გათავისუფლდება მტკიცების ტვირთისგან მხოლოდ იმ საფუძველზე, რომ მას არ ჰყავს იმავე პოზიციაზე სრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტი.

2.2.4 თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის სამართლებრივი შედეგები და სხვა შრომითი გარანტიების ნაწილში განსხვავებული მოპყრობა

შეთანხმება, რომელიც ეწინააღმდეგება მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ ნორმატიულ შინაარსს, სშკ-ის 14.7-ე მუხლის საფუძველზე უნდა შეფასდეს. შრომითი ხელშეკრულების კონკრეტული პუნქტი, რომელიც მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტს ეწინააღმდეგება და არ აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ბათილია.<sup>670</sup> დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, კანონთან შესაბამისობაში მოიყვანოს ყველა ის სახელშეკრულებო პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულებას.<sup>671</sup>

განსხვავებული მოპყრობის საკითხის შეფასებისას ისმის არაერთი კითხვა, კერძოდ, უნდა სარგებლობდეს თუ არა არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტი იმავე ოდენობით ანაზღაურებადი/ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, როგორც სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი? აქვს თუ არა ორსულობის, მშობიარობის და ზავშვის მოვლის გამო დეკრეტული შვებულებისთვის ნორმატიულ დონეზე განსაზღვრული შვებულების გამოყენების შესაძლებლობა სრულად? უნდა აუნაზღაურდეს თუ არა მას ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები? და სხვ.

---

517-2010 განჩინების მაგალითზე, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, სტატიათა კრებული, II, 2013, 13.

<sup>669</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 24 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე N38/1907-15.

<sup>670</sup> იხ. მსგავსი მოსაზრება: Müller/Glöge, Münchener Kommentar zum BGB 8. Auflage 2020, TzBfG § 4 Verbot der Diskriminierung, Rn. 51.

<sup>671</sup> იქვე, Rn. 52.



აღნიშნულ კითხვებზე პასუხის გასაცემად დაგვჭირდება სხვა ქვეყნების გამოცდილებისა და პრაქტიკის გაზიარება, ვინაიდან კანონმდებელს ეროვნულ დონეზე სპეციალური მოწესრიგების საგნად არ განუსაზღვრავს ზემოაღნიშნული საკითხები. შესაძლოა, მსგავსი მიდგომა მეტყველებდეს იმაზე, რომ არავითარი განსხვავება არ არსებობს სრულ და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებს შორის შრომითი გარანტიების გავრცელების კუთხით.

ა) ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულება

გერმანიის ფედერალურმა სასამართლომ იმსჯელა შვებულების საკითხზე 5-დღიანი სამუშაო კვირის ფარგლებში შეთავსებით დასაქმებულ პირთან მიმართებით, რა პროპორციით წარმოემობოდა შვებულების უფლება მაშინ, როდესაც სრული ანაზღაურებადი შვებულება 30 დღეს შეადგენს. გადაწყვეტილების ანალიზიდან ნათელია, რომ, თუ დასაქმებულის სამუშაო კვირა განისაზღვრება 5 დღეზე ნაკლები ოდენობით, მაშინ შემცირებული დღეების პროპორციულად უმცირდებოდა წლის განმავლობაში გამოსაყენებელი ანაზღაურებადი შვებულებაც.<sup>672</sup>

სამუშაო კვირის (კვირის განმავლობაში სამუშაო დღეების) კრიტერიუმით ანაზღაურებადი შვებულების ოდენობის განსაზღვრა მართლზომიერად უნდა ჩაითვალოს. თუ არასრულ განაკვეთზე პირი მუშაობს 2 დღე, ხოლო სრულ განაკვეთზე 5 დღე, გაუმართლებელი იქნება, 31-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის საფუძველზე ორივე დასაქმებულს მიეცეს ანაზღაურებადი შვებულება არანაკლებ 24 სამუშაო დღის ოდენობით, თუ სამუშაო დრო კვირაში 40 საათზე ნაკლებია, მიუხედავად იმისა, რომ 31-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი მიუთითებს დასაქმებულზე სამუშაო განაკვეთის მიხედვით დიფერენციაციაზე.<sup>673</sup>

განსხვავებულად უნდა დარეგულირდეს საკითხი ისეთ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაო კვირა სრულ და არასრულ განაკვეთზე იდენტური რაოდენობის სამუშაო დღეებით განისაზღვრება (კვირაში ხუთი დღე), უბრალოდ, განსხვავდება სამუშაო საათები. ასეთ შემთხვევაში გამართლებულია, ორივე კატეგორიის დასაქმებულმა ისარგებლოს 24-სამუშაოდღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით, იმ განსხვავებით, რომ თითოეულ დასაქმებულს შვებულება აუნაზღაურდება თავისი ხელფასის პროპორციულად.<sup>674</sup> ანალოგიური წესი უნდა გავრცელდეს ცვლაში დასაქმების შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის მიერ

<sup>672</sup> შეად. Praxis – Beispiele: Urlaub/ 13 Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit während des Urlaubsjahrs, vor dem Wechsel wurde noch kein Urlaub genommen, <https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/praxis-beispiele-urlaub-13-urlaubsanspruch-bei-wechsel-von-vollzeit-in-teilzeit-waehrend-des-urlaubsjahrs-vor-dem-wechsel-wurde-noch-kein-urlaub-genommen-idesk-PI42323-HI2583259.html>.

<sup>673</sup> სშკ-ის 31-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი.

<sup>674</sup> შეად. BAG, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 53/14 (F).

შესრულებული სამუშაო საშუალოდ, თვითრად, ჯამურად 160 საათს აღწევს.

## ბ) დეკრეტული შვებულება

რაც შეეხება შვებულებას ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო, არც აღნიშნულ საკითხზე აკეთებს კანონმდებელი რაიმე დიფერენციაციას და საუბრობს მხოლოდ დასაქმებულის უფლებაზე ანაზღაურებად შვებულებასთან დაკავშირებით.<sup>675</sup> იმის გათვალისწინებით, რომ 37-ე მუხლის 1-ელ პუნქტში მითითებულია კალენდარული და არა სამუშაო დღეები, საკითხი ნაკლებად სადავოა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ არაერთ ქვეყანაში არასრულ განაკვეთზე დასაქმების საკანონმდებლო რეგულირების შემოღების მიზანი სწორედ ქალთა უფლებების დისკრიმინაციის თავიდან აცილება იყო.

### 2.2.5 ზეგანაკვეთური სამუშაო

რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, უდავოა, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირს უნდა წარმოემვას ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურებაზე მოთხოვნის უფლება. სადავო შეიძლება გახდეს ეს საკითხი, თუ არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნამუშევარი საათები გაუთანაბრდება სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნამუშევარს. მსგავს შემთხვევაში არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ანაზღაურება შესაძლოა, ბევრად მეტი იყოს, ვიდრე სრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტისა. გერმანიაში ტერმინოლოგიური სხვაობაც არის არასრულ და სრულ განაკვეთზე შესრულებულ ზეგანაკვეთურ სამუშაოებს შორის, კერძოდ, სრულ განაკვეთზე ზეგანაკვეთურად ნამუშევარს მოიხსენიებენ ტერმინით – *Überstunde*, ხოლო არასრულ განაკვეთზე ნამუშევარ ზეგანაკვეთურ საათებს – *Mehrarbeit*.<sup>676</sup> გერმანული სასამართლო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ მსგავსი საკითხის დასარეგულირებლად გამოიყენება არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დღეების მიცემა და ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები ანაზღაურდება მაშინ, თუ მისი მოცულობა გასცდება სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის სამუშაო საათებს.<sup>677</sup> ქართულ რეალობაში როგორ მოხდება არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირისთვის ნამუშევარი საათების ანაზღაურება, ამ ეტაპზე

<sup>675</sup> იხ. სშკ-ის 31-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

<sup>676</sup> იხ. *Mehrarbeitszuschläge – Teilzeitarbeit – Auslegung eines Haustarifvertrags*, Aktenzeichen 10 AZR 589/15, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/10-azr-589-15/?highlight=26.04.2017%2C+10+AZR+589%2F15>.

<sup>677</sup> იქვე.

ბუნდოვანია. აღნიშნულის საკითხის მოწესრიგება უმჯობესია, შრომითი ხელშეკრულებით მოხდეს. ამის პარალელურად მნიშვნელოვანი იქნება სასამართლო პრაქტიკაც, რომელიც, საბოლოო ჯამში, უკეთ დაგვანახვებს, თუ როგორ დარეგულირდება არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურების საკითხი.

### 2.3 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შეზღუდვა

მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტი განსაზღვრავს არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შრომითი ხელშეკრულების კონკრეტული საფუძვლით შეწყვეტის შეზღუდვას. უდავოა, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმების შემთხვევაში სახეზე გვაქვს შრომითი ხელშეკრულება და მასზე უნდა გავრცელდეს 47-ე მუხლით განსაზღვრული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. თუმცა, ვინაიდან არასრულ განაკვეთზე დადებული ხელშეკრულება არასტანდარტულ შრომით ხელშეკრულებად ითვლება, კანონმდებელმა დამატებით მიუთითა ის კრიტერიუმი, რომელიც არ შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

#### 2.3.1 სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე დასაქმებულის უარი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი:

მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტის განმარტებიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის მხრიდან სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე უარი. მსგავსი ფორმულირება სრულად შეესაბამება 97/81/EC დირექტივას.<sup>678</sup> განაკვეთი, როგორც სამუშაო დროის შემადგენელი ნაწილი, მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. შესაბამისად, ორმხრივ ხელშეკრულებაში არსებითი პირობის ცვლილება არ შეიძლება დამოკიდებული იყოს მხოლოდ ერთი მხარის ნებაზე. ხელშეკრულების ცვლილება თავისი შინაარსით გარიგებაა, გარიგება, თავის მხრივ, არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.<sup>679</sup> ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება მეორე მხარის მიმართ

---

<sup>678</sup> 1997 წლის 15 დეკემბრის საბჭოს 97/81/EC დირექტივა ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირის (UNICE), დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრისა (CEEP) და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC) მიერ გაფორმებული „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე – დანართი: ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმება, მე-5 მუხლი, მე-2 პუნქტი.

<sup>679</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლი.

ვალდებულებებს წარმოშობს, მხოლოდ მისი მხრიდან ცვლილებაზე ნების გამოვლენის შემთხვევაში.

შრომით ურთიერთობაში სადავო საკითხების მინიმალიზაციის კუთხით, უმჯობესია, ხელშეკრულებაში თავიდანვე განისაზღვროს შემთხვევები, როდის უნდა ჰქონდეს დამსაქმებელს უფლება, შესთავაზოს დასაქმებულს სამუშაო განაკვეთის ცვლილება. შრომითი ხელშეკრულებითვე უნდა დარეგულირდეს ის შემთხვევები, თუ რა ფორმით უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელმა დასაქმებულს სამუშაო განაკვეთის ცვლილების შესახებ შეთავაზება, რა ვადაში, რა ფორმით უნდა მიიღოს პასუხი დასაქმებულისგან, უნდა ჰქონდეს თუ არა დასაქმებულს შეცვლილი პირობებისადმი უარის თქმის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება და სხვ.

### 2.3.2 სამუშაო განაკვეთის ცვლილების საფუძველი

სამუშაო განაკვეთის ცვლილების შეთავაზებისას დამსაქმებლის მხრიდან მკაფიოდ უნდა იქნეს გამოკვეთილი, სამუშაო განაკვეთის ცვლილების საჭიროებები, განსაკუთრებით საწარმოს/ორგანიზაციის საჭიროება. მხოლოდ დამსაქმებლის სურვილი არ შეიძლება იყოს საკმარისი საფუძველი სამუშაო განაკვეთის ცვლილების შეთავაზების მართლზომიერად აღიარებისთვის.

დასაფიქრებელია, რამდენად მიზანშეწონილია შრომით ხელშეკრულებაში მინიმალური სტანდარტის დაცვით მაინც მოწესრიგდეს არასრულგანაკვეთური დასაქმების სრულგანაკვეთურ დასაქმებად ტრანსფორმირების დასაშვები კრიტერიუმები.<sup>680</sup> დასაფიქრებელია, ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივად შეცვლის შესაძლებლობა საგამონაკლისო შემთხვევაში შეიძლება თუ არა იყოს გამართლებული. სშკ-ის 49-ე და 71-ე მუხლები ითვალისწინებენ დასაქმებულებთან მოლაპარაკების მიზნით კონსულტაციების გამართვის ვალდებულებას, როდესაც არსებობს გარემოებები, რომლებიც დასაქმებულთა მდგომარეობაზე ახდენს, ან პოტენციურად შეიძლება ახდენდეს, ზეგავლენას.<sup>681</sup> ამ თვალსაზრისით დასაფიქრებელია, თუ კონსულტაციების შედეგად ვერ მოხდა საერთო შეთანხმების მიღწევა, ამასთან არსებობს სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ქვეპუნქტებით დადგენილი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები, შესაძლებელია თუ არა, ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაცვლად მოხდეს სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა გადაყვანა, ცალმხრივი გადაწყვეტილებით. საკითხის

<sup>680</sup> *გასიტაშვილი ე.*, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2019, ქარდავა ე., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, 2020, 80.

<sup>681</sup> ვრცლად იხ. შესაბამისი მუხლების კომენტარები.

შეფასება ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შემთხვევის ანალიზის საფუძველზე უნდა გადაწყდეს.

დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო განაკვეთის ცალმხრივად ცვლილების საკითხზე ტერეზა მასკელანის საქმეზე C-221/13<sup>682</sup> ევროსასამართლოს მიმართეს კითხვით, შეეძლოთ თუ არა ქვეყნებს, ეროვნულ კანონმდებლობაში განესაზღვრათ ისეთი დებულება, რომელიც, 97/81/EC დირექტივის მე-5 (2) მუხლისგან განსხვავებით, დამსაქმებელს მისცემდა შესაძლებლობას, ცალმხრივად შეეცვალა დასაქმებულისთვის სამუშაო განაკვეთი, დასაქმებულის თანხმობის გარეშე. ეროვნულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნახევარ განაკვეთზე შრომითი ურთიერთობის სრულგანაკვეთიან დასაქმებად გარდაქმნა დასაქმებულის თანხმობის გარეშე ეწინააღმდეგება 97/81/EC დირექტივას, აქედან გამომდინარე კი, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციულად ჩათვალია. CJEU-ის გადაწყვეტილებით, 97/81/EC დირექტივის 5.2 მუხლი განიმარტა იმგვარად, რომ საქმეში მითითებული გარემოებების ფარგლებში არ ზღუდავს ისეთ ეროვნული კანონმდებლობას, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელს შეუძლია, ნახევარ განაკვეთზე შრომითი ურთიერთობა გარდაქმნას სრულ განაკვეთზე დასაქმებად, დასაქმებულის წინასწარი თანხმობის გარეშე.<sup>683</sup>

აღნიშნული ჩანაწერი ნაკლებად რელევანტურია სმკ-ის მე-16 მუხლთან მიმართებით, ვინაიდან ქართველმა კანონმდებელმა აირჩია N97/81/EC დირექტივის ჩანაწერის პირდაპირი ფორმულირება და ეროვნულ დონეზე განსხვავებული ჩანაწერი არ მიუთითა. შესაბამისად, მოქმედი რეგულირებით სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე დაცვის უფრო მაღალი სტანდარტი განისაზღვრება. შესაბამისად, თანხმობა დასაქმებულის უფლებად უნდა განისაზღვროს და არა ვალდებულებად.

ამ კუთხით საინტერესოა სხვა ქვეყნების გამოცდილება. გერმანული სამართლის მიხედვით, განაკვეთის ცალმხრივი ცვლილება (ე.წ. *Änderungskündigung*) განსაკუთრებული საწარმო აუცილებლობის შემთხვევაში დასაშვებად მიიჩნევა.<sup>684</sup> იტალიური სამართლით შეზღუდულია სამუშაო განრიგის ცალმხრივი ცვლილება არასრული განაკვეთით მომუშავე დასაქმებულებისთვის. სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე დადგინდა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან მსგავსი შეზღუდვა

---

<sup>682</sup> Judgement of the Court (Third Chamber), 15 October 2014, (Reference for a preliminary ruling — Social policy — Directive 97/81/EC — Framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP — Conversion of part-time employment relationship to full-time employment relationship without the worker's consent) In Case, C-221/13 <https://curia.europa.eu/juris/document>.

<sup>683</sup> იქვე.

<sup>684</sup> Hromadka: Das neue Teilzeit – und Befristungsgesetz, NJW 2001, 401.

შიდილება დაწესდეს სრულგანაკვეთიანი ხელშეკრულების მიმართაც.<sup>685</sup> სასამართლომ დაადგინა, რომ კეთილსინდისიერების პრინციპის შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი არ არის თავისუფალი, ცალმხრივად ცვალოს ან განსაზღვროს სამუშაო ცვლის გრაფიკი. საკასაციო სასამართლომ ამგვარი შეზღუდვის საფუძველი დაუკავშირა დასაქმებულის ღირსების გარდაუვალი დაცვის აუცილებლობას, რაც თავისუფალი დროის დაგეგმვის შესაძლებლობაში ისახება.<sup>686</sup>

### 2.3.3 დასაქმებულის უარი სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე

მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტი არ ითვალისწინებს ასევე სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში საფუძვლის/დასაბუთების მითითების ვალდებულებას. უსაფუძვლო/დაუსაბუთებელი უარი ვერ ჩაითვლება სსკ-ის 115-ე მუხლით დადგენილ უფლების ბროტად გამოყენების კონკრეტულ შემთხვევად, ვინაიდან დასაქმებულის ლეგიტიმური ინტერესია,<sup>687</sup> თავად განსაზღვროს საკუთარი სამუშაო თუ თავისუფალი დრო და აღნიშნული თავისუფლების შეზღუდვის გამართლება ვერ მოხდება.

მიდგომა სრულად ეხმიანება 97/81/EC დირექტივას, რომელიც ასევე არ შეიცავს დასაქმებულის მხრიდან სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე უარის თქმის დასაბუთების ვალდებულებას, შესაბამისად, შიდილება დავასკვნათ, რომ დასაქმებულს ყოველგვარი დასაბუთებისა და ობიექტური საფუძვლის გარეშე შეუძლია, უარი თქვას სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე. განსხვავებული შეთანხმება წინააღმდეგობაში მოვა სსკ-ის 1.3 და 14.7 მუხლების დანაწესთან და ბათილად იქნება მიჩნეული. ანალოგიურად უნდა შეფასდეს ხელშეკრულების პირობა, რომელიც დამსაქმებელს ცალმხრივად აძლევს შესაძლებლობას, შეუცვალოს დასაქმებულს სამუშაო განაკვეთი.

### 2.3.4 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა რეორგანიზაციის საფუძველით

დამსაქმებელი უფლებამოსილია, სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე დასაქმებულის უარის გათვალისწინებით, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება. ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობაა სსკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი –

<sup>685</sup> იხ. გადაწყვეტილება, Cass. 21.05.2008, n.12962, მითითებული: *პუნიოლი ქ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 15, *პუნიოლი/ბორონი*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, 164.

<sup>686</sup> *პუნიოლი ქ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 15, 164-165.

<sup>687</sup> *ჩაჩავა ს.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მუხლი 115, ჭანტურია, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, 2017, 654.

„ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.“<sup>688</sup> გერმანული კანონმდებლობით, ეს საკითხი უფრო ფართოდ რეგულირდება, კერძოდ, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია არა მხოლოდ რეორგანიზაცია, არამედ შეწყვეტის ყველა ის საფუძველი, რაც კანონით არის გათვალისწინებული.<sup>689</sup> ე.წ. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვა (*Kündigungsverbot*) ეხება ნებისმიერი ფორმით – გაფრთხილებით თუ გაფრთხილების გარეშე, ხელშეკრულების შეწყვეტას.<sup>690</sup> მიზანშეწონილია, სშკ-ის მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტი არ იქნეს გაგებული ვიწროდ, იმგვარად, რომ მან გამორიცხოს სამუშაო განაკვეთის ცვლილებაზე უარის განმცხადებელ იმ პირთან ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობა 47-ე მუხლის ნებისმიერი სხვა საფუძველით მხოლოდ იმიტომ, რომ მას განაკვეთის ცვლილება შესთავაზეს და მან უარი თქვა. უფრო მეტად მნიშვნელოვანია, დანაწესი იმგვარად იქნეს გაგებული, რომ სშკ-ის 47-ე მუხლის შეწყვეტის საფუძველები დამოუკიდებლად უნდა არსებობდეს და ის არ უნდა ეფუძნებოდეს დასაქმებულის მიერ განაკვეთის ცვლილებაზე უარს. შესაბამისად, საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზე იქნება. მაგალითად, თუ დასაქმებულმა უარი განაცხადა ნახევარ განაკვეთზე გადასვლაზე და ამის შემდეგ უხეშად დაარღვია სახელშეკრულებო ვალდებულება, ვალდებულების დარღვევა იმისაგან დამოუკიდებლად შეფასდება, თუ რა პოზიცია დააფიქსირა დასაქმებულმა დამსაქმებლის მიერ მისთვის შეთავაზებული განაკვეთის ცვლილების თაობაზე.

დასაქმებულს, ერთი მხრივ, უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს იმ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება, რომელიც შრომითი მოვალეობებს არღვევს და მისთვის მიუღებელი დასაქმებულის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკი.<sup>691</sup>

სამსჯელოა, სშკ-ის მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტის დანაწესი როგორ უნდა განიმარტოს. კერძოდ, როდესაც სახეზეა სშკ-ის 47-ე 1 ა) პუნქტის ერთ-ერთი წინაპირობა, დამსაქმებელი სთავაზობს დასაქმებულს განაკვეთის შემცირებას და დასაქმებული უარს ამბობს ამ ცვლილებაზე, რამდენად შეუძლია დამსაქმებელს გასათავისუფლებელ პირთა შერჩევის

<sup>688</sup> სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

<sup>689</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 11.

<sup>690</sup> Müller/Glöge, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, TzBfG §11, Kündigungsverbot, Rn. 2.

<sup>691</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 17 ნოემბრის განჩინება საქმეზე N28/3964-14.

ერთ-ერთ კრიტერიუმად გამოიყენოს ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის პირობებში პირმა უარი განაცხადა შეცვლილი განაკვეთით მუშაობაზე.

მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტის გამოყენება არასწორად რომ არ მოხდეს, რეორგანიზაციის წინაპირობები უნდა შეფასდეს იმავე ჭრილში, როგორც ეს ხორციელდება 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შეფასებისას.<sup>692</sup> „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის უფლებას, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება, სათანადო საფუძვლის გარეშე არ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა“.<sup>693</sup>

მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტის გამოყენებისას უნდა შეფასდეს არა მხოლოდ რეორგანიზაციის ნამდვილობა, არამედ დამსაქმებლის საჭიროება სამუშაო განაკვეთის ცვლილებასთან დაკავშირებით. თუკი ამ კრიტერიუმის გადამოწმება არ მოხდება სასამართლოს მხრიდან, დამსაქმებელს დარჩება ბერკეტი, რეორგანიზაციის პირობებში მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე, შეფარულად გაუშვას ის თანამშრომელი, რომელიც მისთვის მიუღებელია.<sup>694</sup> სწორედ მსგავსი ტესტით უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის საჭიროება კონკრეტული თანამშრომლისთვის სამუშაო განაკვეთის შეცვლასთან დაკავშირებით.

მტკიცების ტვირთი როგორც რეორგანიზაციის ნამდვილობის, ისე სამუშაო განაკვეთის ცვლილების აუცილებლობის ნაწილში დამსაქმებელზეა. შესაბამისად, მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელს ემატება სამუშაო განაკვეთის ცვლილების აუცილებლობის მტკიცების ტვირთი. დასაქმებულის მტკიცება კი შეიძლება შემოიფარგლოს მხოლოდ ფაქტების მითითებით, ხოლო მტკიცებულების ნაწილში შედავება უნდა განხორციელდეს დამსაქმებლის მხრიდან.

გასაზიარებელია ერთ-ერთ საქმეზე გერმანიის სასამართლო გადაწყვეტილების ფარგლებში გაკეთებული განმარტება, რომლის თანახმად, დასაქმებულს შეუნარჩუნდება სამუშაო განაკვეთის ცვლილებამდე გამომუშავებული შვებულება და დაცვის სხვა, უკვე წარმოშობილი გარანტიები თუ უფლებები.<sup>695</sup>

<sup>692</sup> იხ. 37-ე მუხლის კომენტარი.

<sup>693</sup> გუჯაბიძე ნ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, თავი 3, ქვეთავი 1, 225.

<sup>694</sup> შეადარეთ Müller/Glöge, Münchener Kommentar zum BGB 8. Auflage 2020, TzBfG §11 Kündigungsverbot, Rn. 5, შეად., ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-414-391-2014.

<sup>695</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Februar 2015, Az: 9 AZR 53/14, <https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/bundesarbeitsgericht/detailansicht/artikel/voller-urlaubsanspruch-beim-wechsel-von-der-voll-in-die-teilzeitbeschaeftigung.html>.



## 2.4 დამსაქმებლის დამატებითი ვალდებულებები, არასრული სამუშაოს ხელშეწყობა

არასრულ განაკვეთზე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში, კანონმდებელმა მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტში გაითვალისწინა დამსაქმებლის კონკრეტული ვალდებულებები სამუშაო განაკვეთის ცვლილებასა და ინფორმაციის გავრცელებასთან დაკავშირებით „ობიექტური შესაძლებლობის არსებობისას“.

### 2.4.1 დამსაქმებლის ობიექტური შესაძლებლობის განმარტება

საკითხის სადავოობის შემთხვევაში სასამართლომ თითოეული დამსაქმებლის „ობიექტური შესაძლებლობა“ უნდა განმარტოს ინდივიდუალურად, კონკრეტული ორგანიზაციის/საწარმოს საჭიროებებიდან, ფინანსური სტაბილურობიდან და სხვა დამატებითი ასპექტებიდან გამომდინარე. სრული განაკვეთიდან არასრულ განაკვეთზე თანამშრომლის გადაყვანის ობიექტურ შესაძლებლობად შეიძლება განისაზღვროს სამუშაო მოცულობის შემცირება, დასაქმებული პირის შრომის მაღალი ეფექტიანობა, (რომელიც უფრო სწრაფად ახერხებს სამუშაოს შესრულებას), დასაქმებულის მიერ სწავლის გაგრძელების სურვილი, დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სხვ. არასრული განაკვეთიდან სრულ განაკვეთზე გადასვლის საფუძველი შესაძლოა იყოს სამუშაო მოცულობის გაზრდა, საწარმოს განვითარება და სხვ.

კოვიდ პანდემიის პირობებში არერთმა ქვეყანამ სამუშაო ადგილების შენარჩუნების მიზნით მიმართა სამუშაო საათების შემცირებით შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების ხერხს. გერმანიის მაგალითზე, სახელმწიფომ სოციალური დახმარება არ მისცა იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც შეეძლოთ სამუშაო ადგილების შენარჩუნება, სამუშაო საათების მოდიფიცირების გზით.<sup>696</sup> თუმცა ცალმხრივად, დამსაქმებლის მიერ სამუშაო საათების შემცირება პანდემიის საფუძველითაც გაუმართლებლად იქნა მიჩნეული.<sup>697</sup> „პანდემიის პირობებში დამსაქმებლები მათ მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც შედეგად დასაქმებულთა უფლებების ხელყოფას იწვევდა, ხშირად ე.წ. „ფორსმაჟორული“ სიტუაციით ამართლებდნენ და მის დაუსაბუთებელ და ფართო ინტერპრეტაციას ახდენდნენ.“<sup>698</sup> სამუშაო

<sup>696</sup> მსგავსი პოზიცია იხ. Fuhrott/Fischer, Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, 345.

<sup>697</sup> იქვე.

<sup>698</sup> *კანტორიძე გ., სურმაჯა თ.*, პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, 2021 წლის ივლისი, USAID-ის ანგარიში, 7, ხელმისაწვდომია: <http://ewmi-prolog.org/images/files/8832GTUCReportGEO.pdf>.

საათების შემცირებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება მიენიჭოს მართლზომიერი ხასიათი, თუ მის საპირწონედ სამუშაოს დაკარგვა გარდაუვალი შედეგია.<sup>699</sup>

მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.<sup>700</sup>

#### 2.4.2 დასაქმებულის მოთხოვნა სამუშაო განაკვეთის ცვლილება

განაკვეთის ცვლილების შესახებ მოთხოვნაზე უარი ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა და, გერმანული სამართლის მიხედვით, მნიშვნელოვანია, ის გამოვლენილი იყოს მკაფიოდ და გასაგებად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, პირობა ავტომატურად შემცირებულად ჩაითვლება.<sup>701</sup>

##### ა) შემცირება

მას შემდეგ, რაც გამოიკვეთება დამსაქმებლის „ობიექტური შესაძლებლობა“, მას წარმოეშობა ვალდებულება, გაითვალისწინოს დასაქმებულის „მოთხოვნა“. კანონმდებელი ამ შემთხვევაში ფორმულირებას აყალიბებს მოთხოვნის სახით. შესაბამისად, გამოდის, როდესაც სახეზე იქნება დამსაქმებლის ობიექტური შესაძლებლობა, მას წარმოეშობა დასაქმებულის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ვალდებულება სრული სამუშაო განაკვეთის ცვლილებასთან დაკავშირებით.<sup>702</sup> შესაბამისად, დამატებით სამჯელოა, დასაქმებულის მოთხოვნა რაიმე დამატებით საფუძვლებს უნდა ეფუძნებოდეს, დაცული უნდა იყოს რაიმე ვადა, თუ საკმარისია არსებობდეს დასაქმებულის მოთხოვნა და დამსაქმებლის ობიექტური შესაძლებლობა, რათა მოთხოვნის დაკმაყოფილების წინაპირობა არსებობდეს.<sup>703</sup>

<sup>699</sup> *Sagaen/Brockfeld, Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-pandemie*, NJW 2020, N1112, 6.

<sup>700</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმეზე Nსს-1325-1263-2014, 2015 წლის 8 აპრილი. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე N2/6358-16, 2017 წლის 29 ნოემბერი.

<sup>701</sup> Urteil vom 20. Januar 2015 -Az: 9 AZR 860/13, <https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/bundesarbeitsgericht/detailansicht/artikel/aenderungskuendigung-zur-arbeitszeiterhoehung-nach-unwirksamer-ablehnung-desteilzeitverlangens.html>.

<sup>702</sup> იხ. სშკ-ის მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

<sup>703</sup> „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი აქამდე იცნობდა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის ცნებას (იხ. 61-ე მუხლი). მოხმობილი მუხლის მე-4 პუნქტი საჯარო მოხელისთვის პირდაპირ განსაზღვრავს სამუშაო განაკვეთის შეცვლის წინაპირობებს. ასეთია საჯარო მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, 1 წლამდე ბავშვის აღსაზრდელად არსებული საჭიროება, აგრეთვე ორსულობა. ყველა ეს საფუძველი წარმოშობს საჯარო მოხელის

მაგალითად, გერმანიის ფედერაციის კანონის §8 (მე-2 ნაწილი) პირდაპირ განსაზღვრავს იმ ვადას, რომელშიც დასაქმებულს შეუძლია დააყენოს მოთხოვნა სამუშაო განაკვეთის შემცირებაზე. ეს მოთხოვნა დასაქმებულმა უნდა წარადგინოს არაუგვიანეს სამი თვით ადრე იმ დრომდე, რა პერიოდიდანაც მას სურს შემცირებული სამუშაო განაკვეთით მუშაობა.<sup>704</sup> თუმცა ამ საკითხს აბალანსებს ობიექტური შესაძლებლობის კრიტერიუმი.

დასაქმებულის მხრიდან სამუშაო განაკვეთის შემცირების მოთხოვნა საკმარისია ზეპირი ფორმით დამსაქმებლის ინფორმირებით.<sup>705</sup> თუმცა მტკიცების ტვირთის გამარტივების კუთხით ალბათ უმჯობესი იქნება, დასაქმებულმა ამ უფლებით ისე ისარგებლოს, რომ შემდგომში შეძლოს მისი ნების გამოხატვის დადასტურება სამუშაო განაკვეთის ცვლილების მოთხოვნის თაობაზე.<sup>706</sup>

დამსაქმებლის უარი სამუშაო განაკვეთის შემცირებაზე შეიძლება ეფუძნებოდეს საწარმოო პროცესების ფუნქციონირების შეფერხებას, საწარმოს უსაფრთხოებას ან დამსაქმებლის ხარჯების არაპროპორციულად გაზრდას. ობიექტური შესაძლებლობის შეფასებისას გასათვალისწინებელია დასაქმებულთა რაოდენობა, სამუშაოს სპეციფიკა და სხვ.<sup>707</sup>

## ბ) გაზრდა

მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით განისაზღვრა დამსაქმებლის მიერ სამუშაო განაკვეთის (სამუშაო საათების) გაზრდასთან მოთხოვნის უფლება „შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში“.<sup>708</sup> ამ ფრაზის

---

არასრულ განაკვეთზე მუშაობის გადასვლის უფლებას. საჯარო მოხელის ნახევარ განაკვეთზე გადასვლის წესსა და პროცედურებს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობის N201 დადგენილება, რომლის დეტალური ანალიზიც შემდეგი დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას იძლევა: საჯარო მოხელის ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოდ გადაყვანის მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, შემცირებული ხანგრძლივობით მუშაობა მხოლოდ გარკვეულ პერიოდს გასტანს. იგი ამოიწურება იმ საფუძვლის შეცვლის/შეწყვეტისთანავე, რომლის გამოც მოხელე ნახევარ განაკვეთზე გადაიყვანეს. შრომის კოდექსში შეტანილი უახლესი ცვლილება კი ამ ფორმით ვერ განიმარტება, ვინაიდან საქართველოს მთავრობის N201 დადგენილება საგამონაკლისო ხასიათს ატარებს და შეუსაბამოა N97/81/EC დირექტივის მიზანთან – ჰქონდეს პირს შესაძლებლობა, ერთი მხრივ, იყოს დასაქმებული და, მეორე მხრივ, პიროვნული განვითარება შეძლოს სხვადასხვა დონის დიპლომებით თუ სსსწავლო პროგრამებით, ასევე, ოჯახთან ურთიერთობა ჰარმონიულად შეთავსებით. შეად. *გასიტაშვილი ე.*, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2020, 77.

<sup>704</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 8, Abs. 2.

<sup>705</sup> იხ. *Klette/Backfisch*, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, DStR 2002, 2.

<sup>706</sup> იქვე.

<sup>707</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 8, Abs. 4.

<sup>708</sup> იხ. სშკ-ის მე-16 მუხლის მე-4 „ბ“ პუნქტი.

განმარტებისთვის შესაძლებელია, გამოვიყენოთ გერმანული სამართლის წინაპირობები, კერძოდ დასაქმებულის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს, თუ დამსაქმებელს აქვს სრულ განაკვეთზე ვაკანტური თანამდებობა, და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირი არანაკლებ აკმაყოფილებს სამუშაო მოთხოვნებს, ვიდრე სხვა დაინტერესებული პირები (განმცხადებლები), და სამუშაო განაკვეთის შეცვლის სურვილი თანხვედრაშია საწარმოო საჭიროებასთან.<sup>709</sup> ამასთან, განაკვეთის (საათების) გაზრდაზე დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნა უნდა გაკეთდეს წერილობითი ფორმით.<sup>710</sup>

ამ დათქმით კანონმდებელი არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის სხვა კანდიდატთან მიმართებით უპირატესობის ნორმატიულ საფუძველს ადგენს.

#### 2.4.3 დასაქმებულის მხრიდან სამუშაო განაკვეთებთან დაკავშირებული ინფორმაციების გავრცელების ვალდებულება

მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განისაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება, დროულად გაავრცელოს ინფორმაცია სამუშაო განაკვეთებთან დაკავშირებით, რაც უზრუნველყოფს დასაქმებულებისთვის სამუშაო განაკვეთის შეცვლის ხელშეწყობას. ეს მუხლი შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ დამსაქმებლის პირველად ვალდებულებად განისაზღვროს არსებული თანამშრომლების ინფორმირება, საჯაროდ ვაკანსიების განთავსებამდე. დოქტრინაში აქცენტი კეთდება დამსაქმებლის მიერ ინფორმაციების გავრცელებაზე დასაქმებულის კვალიფიკაციის მიხედვით.<sup>711</sup> დამატებით მითითება კეთდება ობიექტურად განსაზღვრად დასაქმებულის კვალიფიკაციაზე.<sup>712</sup>

რა მოხდება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი აღნიშნულ ვალდებულებას დაარღვევს? დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენის შემთხვევაში ვალდებულია, დააკმაყოფილოს მისი მოთხოვნა და უარი უთხრას შერჩევის ეტაპზე მყოფ კანდიდატს? ან თუ უკვე გაფორმდა ახალ თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულება, ისე, რომ დამსაქმებელმა არ გაითვალისწინა დასაქმებული პირის მოთხოვნა, რა გადაწყვეტილება შეიძლება მიიღოს სასამართლომ? მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული ვალდებულების დარღვევის სამართლებრივ შედეგს სშვ არ ითვალისწინებს. უფლების რეალიზების თვალსაზრისით, ყველაზე ეფექტიანი შესაძლოა, იყოს დასაქმებულის მიერ სარჩელის

---

<sup>709</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 9.

<sup>710</sup> იქვე.

<sup>711</sup> *Klette/Backfisch*: Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge nach dem Teilzeit und Befristungsgesetz, 1.1 Die Ausschreibung des Teilzeitarbeitsplatzes und Information des Arbeitnehmers, DStR 2002.

<sup>712</sup> იქვე.

უზრუნველყოფის მიზნით ახალი დასაქმებულის შესარჩევი პროცესის შეჩერებაც. ამასთან, ინფორმირების ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, შესაძლებელია თუ არა, დამსაქმებელს დაეკისროს ზიანის ანაზღაურება ან/და პირის დასაქმება სრულ განაკვეთზე (მათ შორის აყვანილი თანამშრომლის გათავისუფლების ხარჯზე), სადავოა, და პრაქტიკაში სირთულეებს შექმნის.

#### 2.4.4 არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის წახალისება სხვადასხვა შესაძლებლობის მიცემით

დამსაქმებლის ვალდებულებად განისაზღვრა ორგანიზაციის ყველა დონეზე (მათ შორის, წამყვან/მენეჯერულ თანამდებობებზე) წამახალისებელი ღონისძიებების გათვალისწინება, რომელიც იმავენაირად იქნება ხელმისაწვდომი არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირისთვის, როგორც სრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულისთვის. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული წამახალისებელი ღონისძიებების მიზანი შესაძლოა, იყოს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის კარიერული წინსვლა, პროფესიული მომზადება და პროფესიული მობილობის ხელშეწყობა. მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი ერთგვარი გაგრძელება/გავრცობაა არასრულ განაკვეთზე მომუშავე სუბიექტების მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან არათანაბარი მოპყრობის აკრძალვისა. დამსაქმებელს დაევალა, იმავენაირად იზრუნოს არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული სუბიექტის კარიერულ წინსვლაზე, როგორც სრულ განაკვეთზე დასაქმებულზე. მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის ანალიზი ცხადყოფს, რომ აღარ რჩება ბუნდოვანება იმ საკითხთან დაკავშირებით, უნდა გავრცელდეს თუ არა შრომის კოდექსით განსაზღვრული დაცვითი გარანტიები არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირზე.

#### 2.5 შეთავსებით სამუშაოს შეზღუდვის ფარგლები და კრიტერიუმები

მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი ითვალისწინებს არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის შეთავსებით მუშაობისა და დამსაქმებლის მხრიდან ე.წ. დასაქმების შეზღუდვის შესაძლებლობას და ამავე შეზღუდვის გამოსაყენებლად კონკრეტულ კრიტერიუმებს.

##### 2.5.1 შეთავსებითი მუშაობის არსი და მისი შეზღუდვის წინაპირობები

შეთავსებით მუშაობად შეიძლება დაკვალიფიცირდეს შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს სხვა დამსაქმებელთან, ან იმავე დამსაქმებელთან სხვა პოზიციაზე, თვითდასაქმების ფარგლებში

ახორციელებს მუშაობას ძირითადი სამუშაო საათების ფარგლებს გარეთ.<sup>713</sup>

მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ აღნიშნული ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული. სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელს თავისუფლად შეუძლია, დასაქმდეს შეთავსებით დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე და დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, დასაქმებულს შეუზღუდოს კონკურენტ დამსაქმებელთან მუშაობის უფლება. დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული შეზღუდვის გამოყენებისთვის სახეზე უნდა იყოს ორი წინაპირობა: 1. მხარეთა შეთანხმება – ხელშეკრულება და 2. კონკურენტ საწარმოში შეთავსებით მუშაობა. მხარეთა შეთანხმება შეთავსებით სამუშაოს ზოგად (ნებისმიერ დამსაქმებელთან) შეზღუდვაზე ნამდვილად ვერ ჩაითვლება სმკ-ის 14.7 მუხლის თანახმად.

გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის §611a-ით განსაზღვრულია შეთავსებითი/დამატებითი სამუშაო შესაძლებლობა.<sup>714</sup> დასაქმებულს შეთავსებით მუშაობა ეკრძალება, თუ იგი მისი ძირითადი სამუშაოს შესრულებას უშლის ხელს, აქვეითებს დასაქმებულის შრომისუნარიანობას, ან/და აჭარბებს სამუშაო საათების კანონით განსაზღვრულ მაქსიმალურ ოდენობას.<sup>715</sup> დოქტრინული განმარტების თანახმად, ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ ხელშეკრულებაში განსაზღვრული შეთანხმების მიუხედავად, დაუშვებელია შეთავსებით მუშაობა კონკურენტ საწარმოში, დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე.<sup>716</sup>

მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის განმარტებისთვის მნიშვნელოვანია განისაზღვროს კანონმდებლის მიზანი დამსაქმებლის კონკურენტზე მითითებისას. მიზანი ცალსახად დამსაქმებლების უფლებების დაცვაა, კონკურენტუნარიანობის ნაწილში სამეწარმეო საქმიანობის თავისებურებების კონფიდენციალურად დაცვის კუთხით.

## 2.5.2 შეთავსებით შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსის მნიშვნელობა

ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტებით, აკრძალვა მოქმედებს – თუ დამსაქმებლები ერთმანეთის კონკურენტები არიან, დასაფიქრებელია, ხომ უნდა შეფასდეს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს შინაარსი.

კონკურენტი სუბიექტის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია დამსაქმებლის საქმიანობის სფერო, მაგ., ბანკისთვის კონკურენტია როგორც სხვა ბანკები, ისე ნებისმიერი საფინანსო სექტორის წარმომადგენელი, რომელიც განსაზღვრულია საქართველოს ორგანული

<sup>713</sup> *Spinner*, Münchener Kommentar zum BGB, BGB § 611a Arbeitsvertrag, 8. Auflage 2020, Rn. 1014.

<sup>714</sup> *ob.* BGB § 611a Arbeitsvertrag, <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>.

<sup>715</sup> *Spinner*, Münchener Kommentar zum BGB, BGB § 611a Arbeitsvertrag, 8. Auflage 2020, Rn. 1015.

<sup>716</sup> იქვე, Rn. 1019.

კანონით „საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“;<sup>717</sup> სადაზღვევო კომპანიისთვის – სხვა სადაზღვევო კომპანია; და უნივერსიტეტისთვის სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება; ნებისმიერი სხვა სუბიექტი, რომელიც ბაზარზე იმავე ან არსებითად მსგავსი პროდუქციისა თუ სერვისის მიმწოდებელია, როგორც ძირითადი დამსაქმებელი.

სამსჯელო იქნება, ცალკეულ შემთხვევაში, არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიერ კონკურენტი დამსაქმებლისთვის შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსის შეფასება ხომ არ არის გამართლებული. მაგალითად: პირი დასაქმებულია მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაში არასრულ განაკვეთზე ბუღალტრის პოზიციაზე, კონკურენტ ბანკში აქვს შეთავაზება მარკეტინგის დეპარტამენტში მუშაობის დასაწყებად. თუ სასამართლო პრაქტიკა განვითარდება იმგვარად, რომ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი განიმარტება სიტყვასიტყვით, დასაქმებულს არ მიეცემა შესაძლებლობა, დასაქმდეს კონკურენტ დაწესებულებაში თუნდაც არსებითად განსხვავებულ პოზიციაზე. სასამართლოს მხრიდან ნორმის ამგვარი განმარტება შესაძლოა, ძალიან ფორმალურ ხასიათს ატარებდეს და არ იყოს გამართლებული; მეორე მხრივ, გასაანალიზებელია შეზღუდვის მიზანი. კერძოდ, თუ მიზანი ვიწროა და პირის მიერ იმ კონკრეტულ პოზიციაზე მიღებული ცოდნისა და კომპეტენციის სხვა კონკურენტ დაწესებულებაში გამოყენების შეზღუდვას ისახავს მიზნად, ასეთ შემთხვევაში შინაარსობრივად სრულიად სხვა პოზიციაზე დასაქმება არ უნდა ქმნიდეს პრობლემას. თუმცა, თუ შეზღუდვა უფრო გლობალურ ჭრილში შეფასდება, შესაძლოა, კონკურენტ დაწესებულებაში პირის ნებისმიერ პოზიციაზე დასაქმება ქმნიდეს გარკვეული ინფორმაციის გაზიარების საფრთხეს. ასეთ შემთხვევაში ახალ დამსაქმებელს შეთავსებით დასაქმებული პირის მეშვეობით გარკვეულ ინფორმაციასთან წვდომის მეტი შესაძლებლობა გაუჩნდება. ამგვარი რისკების არსებობის შემთხვევაში, მათი სრულად გამორიცხვის თანაზომიერი საშუალება იქნება კონკურენტ დაწესებულებაში ნებისმიერ პოზიციაზე დასაქმების შეზღუდვა.

შეთავსებით მუშაობის ფარგლებში დასაქმების აკრძალვის დარღვევად არ ჩაითვლება, თუ: 1. კონკურენტ დამსაქმებელთან შრომითი ხელშეკრულების დადება ხდება პირველ დამსაქმებელთან გაფორმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე (იმ დათქმით, რომ კონკურენტ დამსაქმებელთან სამუშაოს შესრულებას დაიწყებდეს პირველ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდეგ), 2. საკუთარი კომპანიის დაფუძნება და 3. კონკურენტი კომპანიისთვის, მაგ., ფართის გაქირავებაზე შეთანხმება.<sup>718</sup>

<sup>717</sup> საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ ორგანული კანონის მე-2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/101044?publication=46>.

<sup>718</sup> *Spinner*, Münchener Kommentar zum BGB, BGB § 611a Arbeitsvertrag, 8. Auflage 2020, Rn. 1022.

### 2.5.3 მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტისა და მე-60 მუხლის 1-ელი პუნქტის ურთიერთმიმართება

მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი შინაარსობრივად ყველაზე ახლოს მე-60 მუხლის (ძველი რედაქციით 46-ე მუხლის) 1-ელ პუნქტთანაა, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ 6 თვის განმავლობაში კონკურენტ დაწესებულებაში დასაქმების შეზღუდვის შესაძლებლობას.<sup>719</sup>

სასამართლოს განმარტებით, ამ (ძველი რედაქციით 46-ე) მუხლის მიზანია, „დამსაქმებლის ინტერესებისა და სამეწარმეო რისკების დაცვა, რომელიც შრომითი უფლებისშეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში, თუმცა გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ინტერესიც და მოლოდინი შრომის უფლების რეალიზაციასთან მიმართებით, რომელსაც მათ შორის სოციალური ბუნება აქვს და, ამ უფლების შეზღუდვისას, საჭიროა მხარეთა ინტერესების გონივრული დაბალანსება.“<sup>720</sup>

მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის ანალიზის კრილში საინტერესოა, მისცემს თუ არა დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიერ შეთავსებით დასაქმების აკრძალვის პირობის დარღვევა. დასაქმებულის მხრიდან შეთავსებით მუშაობის შეზღუდვის შესახებ შეთანხმების დარღვევა შესაძლებელია გახდეს 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „ზ)“ ან „ო“) ქვეპუნქტის საფუძველზე ხელშეკრულების შეწყვეტის ან თ) ქვეპუნქტის საფუძველზე დისციპლინური ზომის გამოყენების საფუძველი.

---

<sup>719</sup> შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

<sup>720</sup> საქართველოს უზენაეს სასამართლოს გადაწყვეტილება/განჩინება სამოქალაქო საქმეზე Nას-198-2020, 2020 წლის 18 ნოემბერი, <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>.



### **მუხლი 17. გამოსაცდელი ვადა**

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
2. გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.
3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.
4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

#### **1. გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების მიზანი და არსი**

გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების მიზანია დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენა შესასრულებელ სამუშაოსთან. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა არის „ერთგვარი ექსპერიმენტი“, სადაც დასაქმებულმა უნდა გამოიყენოს საკუთარი შესაძლებლობები, ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარი, რათა დაამტკიცოს კონკრეტულ სამუშაოსთან შესაფერისობა, ხოლო დამსაქმებელს აქვს დისკრეცია, დააკვირდეს გამოსაცდელ პირს.<sup>721</sup> გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობაა და ვრცელდება არსებითად ანალოგიური წესები, უფლებები და მოვალეობები. განსხვავება მხოლოდ ხელშეკრულების დასრულების/შეწყვეტის სიმარტივეა.<sup>722</sup>

<sup>721</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილება ას-227-216-2017.

<sup>722</sup> RdA 2007, 136.

## 2. გამოსაცდელ ვადაზე შეთანხმების წესი და წინაპირობები

სშკ-ის მე-17 მუხლი იმპერატიულად განსაზღვრავს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების წესსა და წინაპირობებს. კერძოდ, სახეზე უნდა იყოს:

- შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზანი;
- ის შეიძლება დაიდოს მხოლოდ ერთხელ;
- ის შეიძლება არსებობდეს არაუმეტეს 6 თვის ვადით;
- გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში გაწეული სამუშაო ანაზღაურებადი უნდა იყოს;
- შეთანხმება უნდა იყოს წერილობითი ფორმით.

### 2.1 შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზანი

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება პირობით ხელშეკრულებად შეიძლება იქნეს განხილული, რომლის თანახმად, ხელშეკრულება შეწყდება იმ შემთხვევაში, თუ გამოსაცდელ პერიოდში გამოვლინდა, რომ დასაქმებულის ცოდნა და უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება დასაკავებელ თანამდებობას და მასთან ურთიერთობის გაგრძელება არ არის მისაღები. სწორედ ამიტომ გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებაზე არ ვრცელდება ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დაცვითი ნორმები.<sup>723</sup> დამსაქმებლის ინტერესი ამ შემთხვევაში უპირატესია. დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა, შეაფასოს, რამდენად შეესაბამება დასაქმებული შესაბამის პოზიციას, დასაქმებულმა კი უნდა გამოავლინოს ის უნარ-ჩვევები და კომპეტენცია, რომლებიც დაადგენს მის შესაბამისობას დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებით. დასაქმებულის ინტერესს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება არ ემსახურება.<sup>724</sup> სწორედ ამიტომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ნამდვილობისათვის გათვალისწინებულია დამატებითი წინაპირობები და შეზღუდვა, რომლის დაუცველად გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება (პირობა გამოსაცდელი ვადის გარეშე) არ ჩაითვლება ნამდვილად.

პირის კონკურსის წესით შერჩევა არ აბრკოლებს გამოსაცდელი ვადის დაწესებას. ამასთან, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადებას არ აბრკოლებს არც ის გარემოება, არსებობდა თუ არა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის მანამდე შრომითი ხელშეკრულება განსხვავებული პირობებით.<sup>725</sup> სახელმძღვანელო

<sup>723</sup> იქვე, 135.

<sup>724</sup> იქვე.

<sup>725</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილება 2/33137-17.

პრინციპი ცალკეული შემთხვევის შეფასებისას ის გარემოებაა, თუ რამდენად ჰქონდა დამსაქმებელს პირის შესაბამისობის დადგენის შესაძლებლობა კონკურსის საფუძველზე ან მანამდე არსებული შრომითი ურთიერთობის გათვალისწინებით.

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გამოსაცდელ ვადამდე არსებული ურთიერთობის არსებობა თავისთავად არ გამოორიცხავს გამოსაცდელი ვადით ახალი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას. თუმცა ურთიერთობის ფაქტისა და გარემოებების შეფასებით უნდა დადგინდეს, თუ რამდენად გამართლებულია გამოსაცდელი ვადის დაწესება. კერძოდ, მნიშვნელოვანია შეფასდეს, ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს სრული შესაძლებლობა, მანამდე არსებული ურთიერთობის საფუძველზე დაედგინა პირის შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან: იყო თუ არა დამსაქმებლისათვის ცნობილი დასაქმებულის შრომითი უნარები და მისი შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან. იმ შემთხვევაში, თუ დადგინდა, რომ დამსაქმებელს შესაბამისობის შეფასების შესაძლებლობა ჰქონდა მანამდე არსებული ურთიერთობის საფუძველზე, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება წინააღმდეგობაში მოვა ხელშეკრულების არსსა და მიზანთან.<sup>726</sup>

გასაზიარებელია სასამართლოს მიდგომა, სიღრმისეულად შეამოწმოს შესაბამისობის დადგენის მიზანი. შესაბამისად, თუ დადგინდა, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებობდა მსგავსი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ივარაუდება, რომ ხელშეკრულების დადების დროს დამსაქმებელმა იცის კანდიდატის დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობა. ასეთ დროს არ არსებობს გამოსაცდელი ვადის კანონისმიერი წინაპირობა და არც ობიექტური აუცილებლობა. შესაბამისად, არ არის დაკმაყოფილებული სშკ-ის მე-17 მუხლის პირველივე წინაპირობა – გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების მიზანი.

გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების თაობაზე პირობა ბათილად ჩაითვლება მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის მოთხოვნიდან გამომდინარე, თუ ის არ ემსახურება პირის შესაბამისობის დადგენას დასაკავებელ თანამდებობასთან.

აქვე დასაფიქრებელია, რა ურთიერთმიმართებაშია გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება სტაჟირებასთან. კერძოდ, პირი, რომელსაც გავლილი აქვს სტაჟირება (არაანაზღაურებადი და/ან ანაზღაურებადი) და შემდგომ უფორმდება გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება, შესაძლოა თუ არა ექვევემ დადგეს იმ პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის საკითხი. ამ საკითხთან მიმართებით ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს სტაჟირების ხელშეკრულება, მიღებული გამოცდილება და შემდგომ გამოსაცდელი

<sup>726</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილება 2/4798-19.

ვადით დადებული ხელშეკრულების ფუნქცია-მოვალეობები, რათა შეფასდეს, რამდენად იყო პირის შესაბამისობის დადგენის შესაძლებლობა სტაჟირების განმავლობაში.

## 2.2 ერთჯერადობა

სშკ-ის მე-17 მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთან შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ ერთხელ.

ხელშეკრულების ერთჯერადად დადების ვალდებულება მოქმედებს, მათ შორის, 6 თვის ვადის ფარგლებშიც. დასაქმებულისათვის წინასწარ განჭვრეტადი უნდა იყოს გამოსაცდელი ვადის პერიოდი, ისევე როგორც პირობები და, ამასთან, ის გარემოება, რომ ასეთი ტიპის ხელშეკრულება მხოლოდ ერთჯერადად დაიდება. ნორმა არ უნდა იქნეს გაგებული ვიწროდ, და ნორმის მიზნისათვის ხელშეკრულების დადებას უნდა გაუტოლდეს ხელშეკრულების გაგრძელება. ამ თვალსაზრისით, გასათვალისწინებელია შემდეგი კრიტერიუმების ანალიზი: ა) გამოსაცდელი ვადის განსაზღვრის მომენტისათვის პირის შესაბამისობის დადგენის შესაძლებლობა/განჭვრეტადობა; ბ) შეუძლებლობის შემთხვევაში განჭვრეტის შეუძლებლობის მიზეზი.

იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა კონკრეტული ხელშეკრულების ფარგლებში განსაზღვრა 3 თვის გამოსაცდელი ვადა და ამ ვადის გასვლის შემდეგ გამოიკვეთა დამატებით 3 თვით გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაგრძელების საჭიროება, რამდენად დასაბუთებადია დამსაქმებლის მხრიდან ის გარემოებები, რამაც დამსაქმებელს შეუშალა ხელი პირის შესაბამისობის დადგენაში. მაგალითად, ლეგიტიმური საფუძვლები შეიძლება იყოს თავად დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ვერშესრულება, გაცდენა, რამაც მისი შესაძლებლობების შეფასება ობიექტურად შეუძლებელი გახადა.

შესაბამისად, თუ დამაბრკოლებელი გარემოებები წინასწარ განჭვრეტადი არ იყო და ისინი დასაქმებულის მხრიდან მომდინარეობს, შესაძლებელია, ერთჯერადობის ვალდებულების მიუხედავად, გამართლებულად ჩაითვალოს დასაქმებულისათვის დამატებითი შესაძლებლობის მიცემა. აღნიშნული უნდა მოხდეს მხოლოდ დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებით<sup>727</sup> და მხოლოდ იმ დათქმით, რომ ეს გამოსაცდელი ვადით მეორედ სარგებლობა არ იქნეს დამსაქმებლის მხრიდან ბოროტად გამოყენებული, რაც მტკიცების მაღალი ტვირთით იქნება უზრუნველყოფილი.

---

<sup>727</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, available on: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>.

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში ბერლინის მიწის სასამართლომ იმსჯელა შემთხვევაზე, როდესაც მოსარჩელე დაწინაურეს და გამოსაცდელი ვადით აიყვანეს ახალ პოზიციაზე, თუმცა გართულებული ფეხმძიმობის გამო მან ვერ შეძლო სამსახურში სიარული, შემდგომ კი დეკრეტულ შვებულებაში გავიდა. ამიტომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ფაქტობრივად, არ ყოფილა სამსახურში, შედეგად მას აცნობეს, რომ ვერ შეძლო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით დაძლევა და მოხდა მისი გათავისუფლება.<sup>728</sup> დავა შემდგომ წარიმართა ევროსასამართლოში და სასამართლოს წინაშე დაისვა ორი ძირითადი საკითხი:

1. ხომ არ იქნებოდა შესაძლებელი ასეთ შემთხვევაში, რადგანაც გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ვერ მოხერხდა დასაქმებულის შეფასება, მისი დაბრუნება დაწინაურებამდე არსებულ უფრო დაბალ პოზიციაზე; და

2. ხომ არ იყო ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან შეუთავსებელი ეროვნული რეგულაცია, რომელიც ყველა შემთხვევაში დაუშვებლად ცნობდა გამოსაცდელი ვადის გახანგრძლივებას.

სასამართლომ მოსარჩელის დაბალ პოზიციაზე გადაყვანა დაუშვებლად მიიჩნია, რადგანაც ასეთ შემთხვევაში გამოვიდოდა, რომ დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი პირის ინტერესები ცალსახად ილახებოდა. სასამართლომ განმარტა, რომ ევროპული კავშირის კანონმდებლობა ავალდებულებს დამსაქმებლებს, დასაქმებულებისთვის უზრუნველყონ იგივე პირობები, რაც მათ ჰქონდათ ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებამდე. ამიტომ, სასამართლოს გადაწყვეტილების შესაბამისად, დაუშვებლად იქნა მიჩნეული მოსარჩელის ინტერესების ნებისმიერი სახით ხელყოფა და ეროვნულ სასამართლოს დაევალა ისეთი გამოსავლის პოვნა, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელის მიმართ უზრუნველყოფილი იქნებოდა მისთვის დეკრეტული შვებულების აღებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენა.<sup>729</sup>

## 2.3 ხელშეკრულების ვადა

### 2.3.1 ექვსთვიანი ვადა, როგორც სავალდებულო წინაპირობა

დანაწესი, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება არ უნდა აღმატებოდეს 6 თვეს, დასაქმებულის ინტერესების დაცვას ემსახურება. კერძოდ, არ იქნება გამართლებული, რომ დასაქმებული, რომლის ინტერესშია სტაბილური სამუშაო ადგილის მოპოვება, იყოს გაურკვეველ, არასტაბილურ ვითარებაში. შესაბამისად, განჭვრეტადი უნდა იყოს

<sup>728</sup> H. v. Land Berlin, 7 September 2017, C-174/16, available on: Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62016CJ0174>.

<sup>729</sup> იქვე.

როგორც გამოსაცდელი ვადის დადების ჯერადობა, ისე მაქსიმალური ვადა, რათა დამსაქმებლისგან არ მოხდეს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების ბოროტად გამოყენება. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს გონივრული შესაბამისი მიზნისათვის, კერძოდ ის დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენას უნდა ემსახურებოდეს. აღნიშნული კი, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, შესაძლებელია, 6 თვეზე ნაკლებიც იყოს, ხოლო საგამონაკლისო შემთხვევაში, შესაძლოა, 6 თვეც კი არ აღმოჩნდეს საკმარისი. ასეთ შემთხვევაში სასურველია, არსებობდეს დამსაქმებლის მიერ გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე მომზადებული ანგარიში და ვადის გაგრძელების საჭიროების დასაბუთება.<sup>730</sup>

### 2.3.2 საერთაშორისო გამოცდილება

ევროპული კავშირის დირექტივა, სასამართლო პრაქტიკა, შსო-ის რეგულაციები, რომლებიც არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ, ისევე როგორც სხვა ქვეყნების სამართლის მოწესრიგება, შეიძლება, ვერ ჩაითვალოს სავალდებულო და უდავოდ გამოსაყენებელ წყაროდ სშკ-ის მე-17 მუხლის იმპერატიული დათქმის სხვაგვარად ინტერპრეტაციისათვის. ამის მიუხედავად, ცალკეული შემთხვევის თავისებურების გათვალისწინებით, შესაძლოა საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება, სადაც დასაქმებულის ინტერესის გათვალისწინებით მოხდება 6-თვიანი ვადის გაგრძელება/გადაცილება.

მაგალითისათვის, ევროპული კავშირის დირექტივის თანახმად, გამოსაცდელი ვადის მიზანია, დადგინდეს დასაქმებული პირის ფუნქციებთან შესაბამისობა და წინასწარ განსაზღვრული ვადა უნდა იყოს გონივრული.<sup>731</sup> ასეთ ვადად მიიჩნევა 3-6 თვის პერიოდი. ვადის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია, რა ვადა არის გონივრულად საჭირო პირის შესაბამისობის დასადგენად. ცალკეულ შემთხვევაში „რუტინული“ საქმიანობის განხორციელებისას ეს ვადა შესაძლოა, 6 თვეზე ნაკლები იყოს. თუმცა, გამონაკლის შემთხვევებში, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, ის შეიძლება 6 თვეს აღემატებოდეს.<sup>732</sup> ვადის

---

<sup>730</sup> URTEIL DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Dritte Kammer) 10. Juli 2008 Rechtssache F-61/06

Cathy Sapara gegen Eurojust, Rn. 54-57.

<sup>731</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, პრეამბულა პარაგრ. 27-28, ონლაინ ობ.: <https://bit.ly/3vRVoAA>.

<sup>732</sup> RdA 2007, 136-137 (beck-online), შეად. ასევე ევროკავშირის ინსტიტუტებში დასაქმებულების შესახებ: Regulation No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community, article 34-ე მუხლი, ობ.: <https://bit.ly/3CC9tVz>.

გაგრძელება დასაშვებია, როდესაც დასაქმებული საპატიო მიზეზით ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. ამასთან, დირექტივა განმარტავს, რომ, თუ ვადიანი ხელშეკრულება 12 თვეზე ნაკლებია, გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს პროპორციული და ადეკვატური.<sup>733</sup>

ევროპულმა სასამართლომ განიხილა გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირისათვის ვადის გაგრძელების კანონიერება. დავის ფარგლებში დასაქმებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო 7 თვე ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, შესაბამისად, მას გამოსაცდელი ვადა გაუხანგრძლივდა. სასამართლომ იმსჯელა ვადის გაგრძელების კანონიერებაზე და მიიჩნია, რომ ვადის გაგრძელება საპატიო საფუძვლებით დასაშვებია, თუმცა ის არ უნდა აღემატებოდეს კანონით ან შიდა რეგულაციებით დადგენილ ზედა ზღვარს.<sup>734</sup>

შსო-ის 158-ე კონვენციის განმარტების თანახმად, გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს გონივრული, თუმცა დაკონკრეტებული არა არის, რა ჩაითვლება არაგონივრულ ვადად.<sup>735</sup> შესაბამისად, ქვეყნების პრაქტიკაც მრავალფეროვანია: ზოგი ქვეყანა არ აწესებს ზედა ზღვარს (მაგ.: აშშ, იაპონია, ინდოეთი, კანადა და სხვ.); ქვეყნების უმრავლესობა კი აწესებს ვადას, რომელიც 1-იდან 24 თვემდე მერყეობს.<sup>736</sup> კონვენციის რატიფიცირების დროს ქვეყნების მიხედულების ფარგლებშია ვადის განსაზღვრა, რაც უნდა აკმაყოფილებდეს კეთილსინდისიერების პრინციპს. მაგალითად, საქართველოს მსგავსად, 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადაა დადგენილი იტალიასა<sup>737</sup> და გერმანიაში,<sup>738</sup> მაშინ, როდესაც ირლანდიაში გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალური ოდენობა 12 თვით განისაზღვრება.<sup>739,740</sup>

<sup>733</sup> იქვე, მე-8 მუხლი.

<sup>734</sup> Case T-603/16, *Zoher Brahma v Court of Justice of the European Union*, 22 November 2018, ob.: <https://bit.ly/3mmRL2l>.

<sup>735</sup> კონვენციის ტექსტი ონლაინ ob.: <https://bit.ly/3pLvI7y>.

<sup>736</sup> დამატებითი ინფორმაცია ob.: <https://eplex.ilo.org/probationary-trial-period/>.

<sup>737</sup> <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=ITA&yr=2019>; <https://bit.ly/3jIDEmi>.

<sup>738</sup> <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=DEU&yr=2017>.

<sup>739</sup> კანონი ob.: <https://bit.ly/3jHjh9i>.

<sup>740</sup> შეად. ქვეყნების ვადების ჩამონათვალი: 1 თვე – ავსტრია; 0 – ბელგია; 2 თვე – ჰოლანდია; 6 თვე – ბულგარეთი და ჩეხეთი, ფინეთი, იტალია, ლუქსემბურგი, მონტენეგრო, ჩრდ. მაკედონია, ნორვეგია, სერბეთი, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი და შვედეთი; 3 თვე – დანია, პოლონეთი, რუმინეთი, შვეიცარია და უნგრეთი; 4 თვე – ესტონეთი; 8 თვე – საფრანგეთი და პორტუგალია; 12 თვე – საბერძნეთი; 24 თვე – კვიპროსი; წყარო: <https://eplex.ilo.org/probationary-trial-period/>.

## 2.4 ხელშეკრულების ფორმა და შეთანხმება

### 2.4.1 შეთანხმება გამოსაცდელ ვადასა და ანაზღაურებაზე

ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადებული მინიმალური აუცილებელია შეთანხმების არსებობა. თუ ხელშეკრულებაში არ არის მკაფიო შეთანხმება გამოსაცდელი ვადის თაობაზე, ის მიიჩნევა ჩვეულებრივ ვადიან შრომით ხელშეკრულებად.<sup>741</sup> ამასთან, თუ დამსაქმებლის ვაკანსია მოიაზრებს გამოსაცდელ ვადას, ეს უნდა აღინიშნოს განცხადების ტექსტში, რადგან გამოსაცდელი ვადა ხელშეკრულების ერთ-ერთი ვადაა და, ამდენად, ხელშეკრულების არსებითი პირობა.<sup>742</sup>

გამოსაცდელი ვადით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადი უნდა იყოს. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, ანაზღაურება იყოს გონივრული და ემყარებოდეს ობიექტურ კრიტერიუმს, რომელიც გარკვეულ პროპორციას ან თანაფარდობას ითვალისწინებს აღნიშნულ პოზიციაზე დადგენილ ანაზღაურებასთან მიმართებით. შესაძლებელია, ანაზღაურება იყოს ამ პოზიციაზე განსაზღვრულ ხელფასთან მიმართებით მცირედით ნაკლები, იმის გათვალისწინებით, რომ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ის სრულად არ უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს. თუმცა ანაზღაურება არსებითად განსხვავებული არ უნდა იყოს. იმ შემთხვევაში, თუ ანაზღაურება გათვალისწინებული არ არის ხელშეკრულებით, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულს წარმოეშობა იმავე პოზიციაზე დასაქმებული პირის ანალოგიური ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.<sup>743</sup>

### 2.4.2 ფორმა

გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება უნდა იყოს მხარეთა შორის ნათლად შეთანხმებული და წერილობით გაფორმებული.

გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების ფორმის დაუცველობის შემთხვევაში სამართლებრივ შედეგს სმკ არ ითვალისწინებს. შესაბამისად, თუ დამსაქმებლსა და დასაქმებულს შორის გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება ზეპირი ფორმით დაიდო, მასზე უნდა გავრცელდეს სსკ-ის ზოგადი ნორმები. სმკ-ის პირველი მუხლის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შესაბამისად,

<sup>741</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება 2/25695-18; თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება 2/12798-16.

<sup>742</sup> *ხალოშია თ.*, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 169. შეად. სსკ-ის-ს 327-ე მუხლი.

<sup>743</sup> RdA 2007, 136, 144.



საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების თაობაზე პირობა ბათილია საამისოდ გათვალისწინებული ფორმის დაუცველობის გამო და ივარაუდება, რომ დადებულია ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულება.<sup>744</sup> ამასთან, ფორმის დაუცველობა იწვევს ხელშეკრულების ბათილობას იმ ფარგლებით, რაც დასაქმებულის ინტერესებს ემსახურება.<sup>745</sup> შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადის ხელშეკრულების ფორმის დაუცველობა იწვევს არა მთლიანად ხელშეკრულების ბათილობას, არამედ კონკრეტულად ამ პირობის ბათილობას, რომლის გარეშეც ეს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომის ხელშეკრულებად მიიჩნევა.

გასათვალისწინებელია, რომ ურთიერთობა წარმოშობილად ჩაითვლება, თუ დასაქმებული, ფაქტობრივად, ასრულებს სამუშაოს შრომის კოდექსის მე-15 მუხლის მიხედვით. ანალოგიურად, თუ დასაქმებული აგრძელებს მუშაობას გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ეს ურთიერთობა ჩვეულებრივ შრომით ურთიერთობაში გადაიზრდება.<sup>746</sup>

### 3. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თავისებურებანი

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება, ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

---

<sup>744</sup> *კეკელიძე გ.*, ფორმის ფუნქცია შრომის სამართალში, უპირატესად ხელშეკრულების მაგალითზე, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 258.

<sup>745</sup> RdA 2007, 144.

<sup>746</sup> *კეკელიძე გ.*, ფორმის ფუნქცია შრომის სამართალში, უპირატესად ხელშეკრულების მაგალითზე, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 2014, 258.

### 3.1 ზოგადი წესი

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი (48-ე მუხლი). მიუხედავად იმისა, რომ კანონი სხვა დათქმას არ აკეთებს, უზენაესმა სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტაზე ასევე არ ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები (47-ე მუხლი).<sup>747</sup> გადაწყვეტილების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის ერთადერთი საფუძველია „პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას.“<sup>748</sup>

დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, ან დადოს შრომითი ხელშეკრულება. არ კონკრეტდება, თუ რა სამართლებრივი შედეგი დგება გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდეგ. კერძოდ, ამ ვადის წარმატებით გავლის შემთხვევაში დასაქმებულთან ურთიერთობა გადაიზრდება ავტომატურად უვადო ხელშეკრულებაში (გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ხელშეკრულებით რაიმე დამატებით არის გათვალისწინებული), თუ ის შეწყდება ვადის ამოწურვით. გასაზიარებელია მოსაზრება, რომ, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის მომენტისათვის არ არსებობს მხარეთა შორის წერილობითი შეთანხმება ან შესაბამისი კომუნიკაცია ვადის ამოწურვის საფუძვლით ურთიერთობის დასრულების თაობაზე, ის უვადო ხელშეკრულებად უნდა იქნეს მიჩნეული.<sup>749</sup>

ამ შემთხვევაში კომუნიკაცია შესაძლოა, მოიცავდეს დამსაქმებლის მიერ გამოსაცდელი ვადის თაობაზე ანგარიშს და უკუკავშირს იმის თაობაზე, თუ რამდენად წარმატებით გაიარა დასაქმებულმა გამოსაცდელი პერიოდი; მეორე მხრივ, მხარეთა შორის შეთანხმება შესაძლოა, ხელშეკრულებით წინასწარ იყოს განსაზღვრული, რომლის თანახმად, მხარეები წინასწარ თანხმდებიან, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით წყდება მათ შორის ურთიერთობა.

ამ თვალსაზრისით, დასაფიქრებელია უზენაესი სასამართლოს განმარტება გამოსაცდელი ვადის შრომით ხელშეკრულებად

<sup>747</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება ას-142-134-2017.

<sup>748</sup> იქვე.

<sup>749</sup> RdA 2007, 137.

მოდიფიცირების თაობაზე. სასამართლოს განმარტებით, კანონის ჩანაწერი „დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობად. ამ მუხლის შინაარსი ნათლად მიუთითებს, რომ კანონმდებელი გულისხმობს არა ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულების თავიდანვე არსებობას, არამედ მის წარმოშობას მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემდეგ.“<sup>750</sup> ამ განმარტებით, უზენაესი სასამართლო არ დაეთანხმა სააკველიანოს სასამართლოს მსჯელობას იმაზე, რომ გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლა ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების დადების პრეზუმფციას ქმნის. წინამდებარე განმარტების თანახმად, გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის პირობებშიც არ არსებობს სამართლებრივი გარანტია და პრეზუმფცია, რომ დამსაქმებელი დადებს ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებას.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2010 წლის პრეცედენტულ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დამსაქმებელს აქვს უფლება, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირი ამ ვადაში გაათავისუფლოს და არ მიუთითოს გათავისუფლების საფუძველი.<sup>751</sup>

### 3.2 ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტაზე ასევე არ ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები (47-ე მუხლი).<sup>752</sup> გადაწყვეტილების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არდადების/ან შეწყვეტის ერთადერთი საფუძველი არსებობს და ეს არის „პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას.“<sup>753</sup> ასევე გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელს არ ევალება გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება; თუმცა მეორე მხრივ დასაფიქრებელია, ხომ არ უნდა არსებობდეს გამოსაცდელი ვადის წარუმატებლად გავლის თაობაზე უკუკავშირის გაზიარების სტანდარტი,

<sup>750</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება ას-142-134-2017.

<sup>751</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება ას-397-370-2010.

<sup>752</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება ას-142-134-2017.

<sup>753</sup> იქვე.

რათა დასაქმებულს ჰქონდეს თავისი არგუმენტების წარდგენის შესაძლებლობა.<sup>754</sup>

შსო-ის 158-ე კონვენციის მე-11 მუხლი დამსაქმებლებს ავალდებულებს, გონივრული ვადით ადრე შეატყობინოს გადაწყვეტილება დასაქმებულს, ან მისცეს სათანადო კომპენსაცია. შსო-ის განმარტებით, გონივრული ვადით ადრე გაფრთხილების ვალდებულება მოქმედებს გათავისუფლების მიზეზის განურჩევლად.<sup>755</sup> თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 158-ე კონვენცია ქვეყნებს უტოვებს თავისუფლებას, არ გაავრცელონ კონვენციის ეს მოთხოვნა გამოსაცდელ ვადაზე.

### 3.3 შემოწმების კრიტერიუმი

დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, გამოსაცდელი ვადის შეწყვეტას არ სჭირდება ხელშეკრულების შეწყვეტის კლასიკური საფუძვლები. სადავოა, რამდენად აქვს დამსაქმებელს გათავისუფლების საფუძვლის მითითების ვალდებულება. ეს შეიძლება მიზანშეწონილი იყოს განსაკუთრებით იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულისთვის ღირებული იყოს მისი საქმიანობის ხარვეზების ცოდნა, თუნდაც მათი შემდგომი აღმოფხვრის კუთხით, ხოლო ასეთი განმარტება დამსაქმებლისთვის რაიმე არსებით ტვირთად არ განიხილებოდა.

გერმანულ სამართალში გამოსაცდელ ვადასთან მიმართებით ხელშეკრულების შეწყვეტის განსხვავებული წესი უმთავრესად ხელშეკრულების შეწყვეტის ვადებს უკავშირდება, რომელიც არ არის შეზღუდული. შეწყვეტის საფუძვლებთან მიმართებით კი მიიჩნევა, რომ განმარტების საფუძველზე ისინი ან საერთოდ არ ვრცელდება ან შეზღუდული ფარგლებით ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით (განსაკუთრებით ისეთი საფუძვლები, როგორცაა ვალდებულების დარღვევა, უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა და სხვ.).<sup>756</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელს მოქმედების ფართო დისკრეტია აქვს, გასაზიარებელია თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, სადაც სასამართლომ გამოსაცდელი ვადის შეწყვეტის მიზეზი და კანონიერება დეტალურად შეამოწმა. სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან და დაკისრებული ვალდებულებების არასთანადო შესრულება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მოპასუხის

<sup>754</sup> URTEIL DES GERICHTS FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (Dritte Kammer) 10. Juli 2008 Rechtssache F-61/06

Cathy Sapara gegen Eurojust, Rn. 148- 150.

<sup>755</sup> ILO, General Survey on Protection Against Unjustified Dismissal, 1995, para. 240.

<sup>756</sup> RdA 2007, 135.

გადაწყვეტილება გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერად მიიჩნია და ბათილად ცნო.<sup>757</sup>

შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში არ მოწმდება სშკ-ის 47-ე მუხლით დადგენილი შეწყვეტის საფუძვლები, თუმცა დასაკავებელ თანამდებობასთან დასაქმებულის შეუსაბამობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.

### 3.4 დისკრიმინაცია

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ გამოსაცდელ ვადაზე ზოგადი მსჯელობიდან გამონაკლისია დისკრიმინაციის შემთხვევები.<sup>758</sup> სასამართლომ განმარტა, რომ, თუ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულება არ დაიდო დისკრიმინაციული მოტივებით, სასამართლომ ფაქტები უნდა შეამოწმოს დისკრიმინაციის ტესტის მიხედვით.<sup>759</sup> თუმცა, რადგან მოსარჩელე სასარჩელო წესით<sup>760</sup> არ დავობდა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენაზე, სასამართლოს ამ საკითხზე დამატებითი განმარტებები აღარ გაუკეთებია.

საინტერესოა სასამართლოს პოზიცია გამოსაცდელი ვადის დისკრიმინაციული მოტივებით შეწყვეტის თაობაზე და თუ გავრცელდება ამ შემთხვევებზე, მაგალითად, სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის ბ) და გ) ქვეპუნქტები. ერთ-ერთ საქმეში ახალციხის რაიონულმა სასამართლომ ორსული ქალისთვის გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულების არდადების ფაქტი არაკანონიერად ცნო და შემთხვევაზე გაავრცელა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი (ახალი რედაქციის 47-ე მუხლი).<sup>761</sup>

შედარებისათვის, ავსტრალიის ფედერალური სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებლის მიერ ორსული ქალის გამოსაცდელი ვადის ბოლო კვირას გათავისუფლება ეწინააღმდეგება კანონს.<sup>762</sup> საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დასაქმებულის მიერ მოვალეობის

<sup>757</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება 2/12706-18.

<sup>758</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება ას-142-134-2017.

<sup>759</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 ნოემბრის გადაწყვეტილება ას-344-322-2017; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 ივლისის გადაწყვეტილება ას-319-302-2017.

<sup>760</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება ას-247-235-2017.

<sup>761</sup> ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., ამირანაშვილი გ., სასამართლო პრაქტიკა, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 445-447.

<sup>762</sup> Mahajan v. Burgess Rawson & Associates Pty Ltd. [2017] FCCA 1560, ონლაინ იხ.: available on: <https://www.jade.io/article/540254>.

შესრულება სამი თვის შემდეგ დადებითად შეფასდა, რითაც მას გაუჩნდა ჩვეულებრივი ხელშეკრულების გაფორმების მოლოდინი. დასაქმებულმა ამავე შეხვედრისას დამსაქმებელს შეატყობინა, რომ ორსულად იყო და გარკვეული პერიოდის შემდეგ აპირებდა დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას. სასამართლოს განმარტებით, დადასტურდა გამოსაცდელი ვადის დისკრიმინაციული მოტივებით შეწყვეტა, რაც დაუშვებელია.

ანალოგიურად, მალტის ტრიბუნალმა დისკრიმინაციულად და, შესაბამისად, უკანონოდ მიიჩნია გამოსაცდელ ვადაში ორსული ქალის გათავისუფლება,<sup>763</sup> ხოლო ირლანდიის შრომის კომისიამ (Workplace Relations Commission) ორსული ქალის გამოსაცდელ ვადაში გათავისუფლებისთვის მოპასუხეს 6 000 ევრომდე თანხის გადახდა დააკისრა.<sup>764</sup>

### 3.5 საერთაშორისო გამოცდილება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე

შედარებითი ანალიზი ცხადყოფს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის წესზე არ არსებობს ერთიანი მიდგომა.

შსო-ის ტრიბუნალის განმარტებით, როდესაც დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულება არ იდება, დამსაქმებელს წინასწარ უნდა ჰქონდეს მკაფიო კრიტერიუმები ჩამოყალიბებული. დამსაქმებელმა ეტაპობრივად უნდა დაამყაროს უკუკავშირი შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით, რომ პირს ჰქონდეს შესრულებული სამუშაოს გაუმჯობესების შესაძლებლობა.<sup>765</sup> შესაბამისად, პირისთვის ხელშეკრულების არდადება არ უნდა იყოს მოულოდნელი, და მას უნდა შეემლოს ობიექტურად განჭვრეტა, კმაყოფილია თუ არა დამსაქმებელი მისი მუშაობით.<sup>766</sup>

2018 წელს ირლანდიის შრომის სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში საკანონმდებლო ჩანაწერი ფართოდ განმარტა და აღნიშნა, რომ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში დასაქმებულის უმიზეზოდ გათავისუფლება დაუშვებელია. მართალია, მასზე არ ვრცელდება გათავისუფლების ყველა პროცედურა, თუმცა გათავისუფლების წესი გამოსაცდელი ვადის პერიოდშიც უნდა იყოს სამართლიანი.<sup>767</sup> სასამართლოს თქმით, გათავისუფლება უკანონოა, თუ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულს:

<sup>763</sup> Maria Caruana vs GCS Accounting Malta Ltd, დამატებითი ინფორმაცია ob.additional information: <https://bit.ly/31hUimy>.

<sup>764</sup> დამატებითი ინფორმაცია ob.: <https://bit.ly/3nIMiT2>.

<sup>765</sup> ILO Administrative Tribunal, L. A. v. Eurocontrol, Judgment No. 4282, პარაგრაფი. 3, ob.: <https://bit.ly/3Cnpl49>.

<sup>766</sup> ILO Administrative Tribunal, C v. CERN, Judgment No. 3678, ob. available on: <https://bit.ly/3mmd5Az>; G.P.B v. CERN, Judgment No. 2427, ob. available on: <https://bit.ly/3bjnrPZ>.

<sup>767</sup> Beechside Company Limited t/a Park Hotel Kenmare v A Worker, დამატებითი ინფორმაცია: additional information on ob.: <https://bit.ly/3bmoTkF>.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 17, ჩაჩავა, გაიპარაშვილი

- არ მიეწოდა ინფორმაცია ვალდებულებების არასათანადოდ შესრულებაზე;
- არ მიეცა გაფრთხილება განთავისუფლების საფრთხესთან დაკავშირებით;
- არ მიეცა შანსი, ჰყოლოდა კანონიერი წარმომადგენელი;
- არ მიეცა დეტალური დასაბუთება განთავისუფლების მიზეზებთან დაკავშირებით;
- არ მიეცა შანსი, წარედგინა საკუთარი საპასუხო პოზიცია.<sup>768</sup>

მსგავსი გადაწყვეტილება მიიღო ირლანდიის პირველი ინსტანციის სასამართლომ 2020 წელს. სასამართლოს განმარტებით, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გათავისუფლება უნდა იყოს დასაბუთებული და ის პროცედურების დაცვით უნდა განხორციელდეს. თუმცა სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა გათავისუფლების თაობაზე ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებები.<sup>769</sup> სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ორივე მხარეს აქვს უფლება, შეწყვიტოს ხელშეკრულება და დამატებითი პროცედურების/ვალდებულებების დაკისრება გამოსაცდელ ვადას აზრს დაუკარგავს.<sup>770</sup>

გერმანიის ფედერალური სასამართლოს განმარტებით, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაშიც დამსაქმებელს უნარჩუნდება ვალდებულება, წინასწარ გააფრთხილოს დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე არანაკლებ 2 კვირით ადრე.<sup>771</sup> სასამართლომ დაადგინა, რომ გამოსაცდელი ვადა არ ართმევს დასაქმებულს უფლებას, წინასწარ იყოს ინფორმირებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე.

### 3.6 სშკ-ის სხვა ნორმებთან მიმართება

კოდექსის 22-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაშიც შეუძლია ისარგებლოს შვებულებით, თუ არსებობს მხარეთა შეთანხმება.<sup>772</sup> მიუხედავად იმისა, რომ კანონი არ აკონკრეტებს, შედის თუ არა მუშაობის თერთმეტთვიან პერიოდში გამოსაცდელი ვადის

<sup>768</sup> იქვე.

<sup>769</sup> დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://bit.ly/3pLqFEj>.

<sup>770</sup> [2021] IECA 37, O'Donovan v. Over C Technology Ltd & Anor, პარაგ. 49., სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იხ. The Court of Appeal decision available on: <https://www.casemine.com/judgement/uk/60348c164653d07759ac07c7>.

<sup>771</sup> Federal Labor Court, judgment of 23.03.2017, 6 AZR 705/15, იხ. available on: <https://bit.ly/3vZhSzP>.

<sup>772</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილება ას-227-216-2017.

განმავლობაში ნამუშევარი დრო, დასაქმებულის ინტერესებიდან გამომდინარე, თუ გამოსაცდელი ვადა გარდაიქმნა ჩვეულებრივ ხელშეკრულებად, გამოსაცდელი ვადის ნამუშევარი დრო უნდა ჩაითვალოს 11 თვეში.<sup>773</sup>

შსო-ის განმარტებით, გამოსაცდელ ვადით დასაქმებულ პირებს უნდა ჰქონდეთ პროფესიული გაერთიანების ჩამოყალიბების უფლება.<sup>774</sup> გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირებს არ უნდა შეეზღუდოთ გაფიცვისა და გაერთიანების უფლება, ვინაიდან ის წინააღმდეგობაში მოვა გაერთიანების თავისუფლების პრინციპთან.<sup>775</sup> აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შსო-ის 111-ე და მე-100 კონვენციით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის დაცული საფუძვლები (ნიშნები) ვრცელდება გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულებზე.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება თავისი არსითა და მიზნით განსხვავდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებისგან, შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულებისთვის დადგენილი წესები გამოსაცდელ ვადაზე ვერ გავრცელდება.<sup>776</sup> საქმის ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, მოსარჩელე დასაქმებული იყო გამოსაცდელი ვადით, რომლის ხანგრძლივობაც 1 წელს შეადგენდა. 11 თვეზე ოდნავ ნაკლების გასვლის შემდეგ მოხდა მისი გათავისუფლება. მოსარჩელემ, სხვა მოთხოვნებთან ერთად, მოითხოვა სრული 12 თვის ანაზღაურების გადახდა. სასამართლოს წინაშე დაისვა კითხვა, რამდენად შეიძლებოდა გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გაიგივება დასაქმებულთან, რომელთანაც დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. სასამართლომ იმსჯელა, რომ ვადიანი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებასთან გაიგივება არ შეიძლებოდა, რადგან ამ ხელშეკრულებებს სხვადასხვა მიზანი და ფუნქცია აქვთ, ამიტომ მათ მიმართ სხვადასხვა რეგულაცია მოქმედებს. ის ფაქტი, რომ ვადიანი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს დარჩენილი პერიოდის შესაბამისი ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება აქვს, არ ნიშნავს იმას, რომ

---

<sup>773</sup> *მიმისტარაშვილი უ.*, შვეპულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული, III, 87.

<sup>774</sup> Freedom of Association INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, ILO, 2006, para. 256, 257, 594, <https://bit.ly/3nAKrjg>.

<sup>775</sup> D. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-normes/documents/publication/wcms-090632.pdf>, 53, 122.

<sup>776</sup> Case C-117/14, Grima Janet Nisttahuz Poclava v Jose María Ariza Toledano (Taberna del Marqués), 5 February 2015, para. 36, <https://bit.ly/3vULGgF>.



იგივე წესი გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაშიც მოქმედებს.

#### 4. სამართლებრივი შედეგები

გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება უნდა აკმაყოფილებდეს კანონით დადგენილ წინაპირობებს. შესაბამისად, ნებისმიერი წინაპირობის დაუცველობა ან ამ პირობებისაგან განსხვავებული შეთანხმება, რომელიც დასაქმებულის ინტერესებს არ აუმჯობესებს, კანონსაწინააღმდეგოდ და ბათილად შეიძლება იქნეს მიჩნეული. ასეთ შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების პირობა უნდა ჩაითვალოს ბათილად, ხოლო ხელშეკრულება „ჩვეულებრივ“ შრომის ხელშეკრულებად დაკვალიფიცირდეს. თუმცა სსკ-ის 62-ე მუხლიდან მომდინარე ეს ზოგადი განმარტება (თუ ივარაუდება, რომ ხელშეკრულება ამ ბათილი ნაწილის გარეშეც დაიდებოდა) დამატებით განმარტებას საჭიროებს, შრომითი ურთიერთობის მიზნებისა და შინაარსის გათვალისწინებით. ცალკეულ შემთხვევაში, მაგალითად დისკრიმინაციული საფუძვლის არსებობისას, გამოსაცდელი ვადის გასვლის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტა არამართლზომიერად შეიძლება ჩაითვალოს.

## **მუხლი 18. სტაჟირება**

1. სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.
2. დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.
3. ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.
4. სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.
5. სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება ამ კანონით (გარდა ამ კანონის VII თავისა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.
6. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სპეციალური კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.
7. ამ მუხლის მოქმედება არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე.

### **1. ნორმის არსი და მიზანი**

შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებებით საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგდა სტაჟირების საკითხი. ეს ცვლილება მნიშვნელოვანია, ვინაიდან წლების განმავლობაში ბევრი საკითხი რჩებოდა დაურეგულირებელი. პირველ რიგში, გაიმიჯნა სტაჟირება შრომითი ურთიერთობისაგან. ამასთან, განისაზღვრა, თუ რა ფარგლებით ვრცელდება დასაქმებულთა მიმართ მოქმედი მინიმალური სტანდარტები სტაჟიორზე. ასევე მკაფიოდ განისაზღვრა, რომ სტაჟირების ხელშეკრულებით დაუშვებელია მოხდეს შრომითი ურთიერთობის შენიღბვა. ამ თვალსაზრისით მკაფიოდ დაწესდა, რომ სტაჟირების შესახებ პირობები და შინაარსი ხელშეკრულებით უნდა დარეგულირდეს.

შსო-ის 111-ე კონვენციის პირველი მუხლი განმარტავს, რომ კონვენციის მიზნებისთვის ტერმინი დასაქმება (employment) და

საქმიანობა (occupation) მოიცავს პროფესიული სწავლების, დასაქმებისა და კონკრეტული საქმიანობის ხელმისაწვდომობას, აგრეთვე, დასაქმების პირობებს.<sup>777</sup> პროფესიული სწავლებისა და განვითარების თანაბარი ხელმისაწვდომობა უმნიშვნელოვანესია შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. კონვენციით გათვალისწინებული დაცვის სტანდარტი ეხება სტაჟირებას, ტექნიკურ და ზოგად განათლებას, ასევე, სასწავლო სტაჟირებასა და სწავლების პროცესს.<sup>778</sup> პროფესიული ორიენტაციის ხელშეწყობა, განათლებისა და სწავლების ხელმისაწვდომობის მხარდაჭერა თავისუფალი უნდა იყოს სტერეოტიპებისა და არათანაბარი მოპყრობისაგან, რათა სუბიექტმა თავისუფლად აირჩიოს მისთვის სასურველი და შესაფერისი პროფესია.<sup>779</sup>

მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს განმარტებით, ცალკეულ შემთხვევაში სტაჟიორი დასაქმებულად ჩაითვლება.<sup>780</sup> კერძოდ, დასაქმებულად ითვლება პირი, რომელიც დამსაქმებლის დაქვემდებარებაშია და ასრულებს სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესრულებული სამუშაოს ნაკლები მოცულობა მხედველობაში არ მიიღება.<sup>781</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო დონეზე სტაჟირება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთ სახედ იყო აღიარებული, 2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე საქართველოს კანონმდებლობა მსგავს დათქმას არ აკეთებდა და, შესაბამისად, ზოგ შემთხვევაში, დამსაქმებლები სტაჟირების შესაძლებლობას ბოროტად იყენებდნენ და მას შრომითი ხელშეკრულების ჩანაცვლებად აღიქვამდნენ.<sup>782</sup>

---

<sup>777</sup> კონვენციის ტექსტი იხ.: <https://bit.ly/3itx6HJ>.

<sup>778</sup> თოდრია თ., დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 129.

<sup>779</sup> General Survey Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 750, <https://bit.ly/3a7qGJJ>.

<sup>780</sup> Case C-188/00, Bülent Kurz, né Yüce v Land Baden-Württemberg 19 November 2002, იხ.: <https://bit.ly/3nqUp6s>.

<sup>781</sup> Case C-229/14, Balkaya v Kiesel Abbruch-und Recycling Technik GmbH, 9 July 2015, para. 50: „the concept of ‘worker’ in EU law extends to a person who serves a traineeship or periods of apprenticeship in an occupation that may be regarded as practical preparation related to the actual pursuit of the occupation in question, provided that the periods are served under the conditions of genuine and effective activity as an employed person, for and under the direction of an employer.... conclusion cannot be invalidated by the fact that the productivity of the person concerned is low, that he does not carry out full duties and that, accordingly, he works only a small number of hours per week and thus receives limited remuneration.“ იხ.: <https://bit.ly/3mfULO7>; ასევე იხ. Case C-66-85, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, 3 July 1986, <https://bit.ly/3beVLM5>.

<sup>782</sup> თუმანიშვილი გ., ომსარაშვილი დ., სტაჟირების ფსიქოსოციალური და სამართლებრივი ასპექტები – თანამედროვე საქართველოში არსებული პრაქტიკა და გამოწვევები, *ძიძიგური, მართლმსაჯულება და კანონი* N4(52), 2016, 37; დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16011.pdf>.

## 2. სტაჟირების მიზანი და გამიჯვნა კლასიკური შრომითი ურთიერთობისგან

მე-18 მუხლის 1-ლი პუნქტი აწესრიგებს სტაჟირების მიზანს და მკაფიო ზღვარს ავლებს სტაჟირებასა და სტანდარტულ შრომით ურთიერთობას შორის. კერძოდ, სტაჟირების მიზანია კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მიღება.<sup>783</sup> უფლების ბოროტად გამოყენების გამორიცხვის მიზნით მუხლის მე-2 პუნქტი კრძალავს სტაჟირების გამოყენებას სხვა შრომითი ხელშეკრულების დადების თავიდან არიდების მიზნით. ნორმაში ხაზგასმითაა აღნიშნული, რომ სტაჟირი ვერ ჩაანაცვლებს დასაქმებულს და ზღუდავს დამსაქმებელს, სტაჟირი აიყვანოს იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან შეწყდა. თუ სტაჟირების ხელშეკრულება სტაჟირების მიზანთან არ არის შესაბამისობაში და სტანდარტული შრომითი ურთიერთობის შინაარსი იკვეთება, ხელშეკრულებაც შრომითად უნდა დაკვალიფიცირდეს და ურთიერთობაზე გავრცელდეს შრომის კოდექსის ყველა დაცვითი სტანდარტი (შდრ. სსკ-ის 56-ე მუხლი).

## 3. ანაზღაურება

მე-18 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, სტაჟირება შეიძლება იყოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე. კანონი არ აკეთებს დათქმას იმასთან დაკავშირებით, თუ რა ტიპის სტაჟირება უნდა იყოს ანაზღაურებადი; ასევე არ დგინდება, თუ რა ითვლება გონივრულ ანაზღაურებად.

ევროპული კავშირის მასშტაბით, ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება მწვავე პრობლემადაა მიჩნეული.<sup>784</sup> ამან გამოხმაურება ევროპული პარლამენტის რეზოლუციაშიც პოვა, რომელიც ანაზღაურების გარეშე სტაჟირებას ახალგაზრდების ექსპლუატაციის ერთ-ერთ ფორმად მიიჩნევს.<sup>785</sup> ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება ხშირად გამოიყენება გაერთიანებულ სამეფოშიც,<sup>786</sup> სადაც მინიმალური ხელფასის უზრუნველსაყოფად სპეციალურად მოწესრიგდა, თუ რა შემთხვევაში მიიჩნევა სტაჟირება შრომითი ურთიერთობის სახედ.<sup>787</sup> ამერიკის შეერთებულ შტატებში სასამართლოების მიერ შემუშავდა

<sup>783</sup> შეად. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.04.2008 – 10 Sa 782/07 BeckRS 2008, 54128, ასევე RdA 2007, 136-139.

<sup>784</sup> დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://bit.ly/39E5Dy6>; <https://bit.ly/3kKlykJ>.

<sup>785</sup> European Parliament resolution of 8 October 2020 on the Youth Guarantee (2020/2764(RSP)), იხ.: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0267-EN.html>.

<sup>786</sup> დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://bit.ly/3i9ufDw>; <https://bit.ly/39EhsUT>.

<sup>787</sup> დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://www.gov.uk/employment-rights-for-interns>.

შვიდფაქტორიანი ტესტი, რომლის მიხედვითაც წყდება, ეკუთვნის თუ არა სტაჟორის მინიმალური ხელფასი.<sup>788</sup>

ამდენად, მნიშვნელოვანია, არ მოხდეს დამსაქმებლის მიერ „ანაზღაურებადი სტაჟირების“ ბოროტად გამოყენება სიმბოლური ანაზღაურების განსაზღვრის გზით.<sup>789</sup> სტაჟორის ანაზღაურება ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებული დამწყები თანამშრომლის ანაზღაურებასთან მიმართებით გონივრული პროპორციით უნდა დაანგარიშდეს.<sup>790</sup>

#### 4. სტაჟირების ვადა და ხელშეკრულები ფორმა

მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტი ზღუდავს დამსაქმებელს, განუსაზღვრელი ვადით გამოიყენოს სტაჟორის მიერ გაწეული შრომა. ჩანაწერის თანახმად, ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს.

დამსაქმებელს მხოლოდ ერთხელ შეუძლია, პირი აიყვანოს არაანაზღაურებად სტაჟირებაზე 6 თვემდე ვადით, თუმცა ერთწლიან ანაზღაურებად სტაჟირებაზე ასეთი შეზღუდვა არ არის გათვალისწინებული. შესაბამისად, თეორიულად შესაძლოა, რომ დამსაქმებელმა ერთსა და იმავე პირთან რამდენიმე ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულება გააფორმოს. დასაფიქრებელია, ხომ არ უნდა გაიაროს ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულებამ უფრო მკაცრი კონტროლი, რათა დამსაქმებელმა არ შენიღბოს ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა სტაჟირების ხელშეკრულებებით. სტაჟირების ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულებისგან მისი მიზნით იმიჯნება. პირველ შემთხვევაში, ეს ცოდნის, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მიღებაა, მეორე შემთხვევაში კი, სამუშაოს ჯეროვნად შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

---

<sup>788</sup> (1) The extent to which the intern and the employer clearly understand that there is no expectation of compensation. Any promise of compensation, express or implied, suggests that the intern is an employee - and vice versa. (2) The extent to which the internship provides training that would be similar to that which would be given in an educational environment, including the clinical and other hands-on training provided by educational institutions. (3) The extent to which the internship is tied to the intern's formal education program by integrated coursework or the receipt of academic credit. (4) The extent to which the internship accommodates the intern's academic commitments by corresponding to the academic calendar. (5) The extent to which the internship's duration is limited to the period in which the internship provides the intern with beneficial learning. (6) The extent to which the intern's work complements, rather than displaces, the work of paid employees while providing significant educational benefits to the intern. (7) The extent to which the intern and the employer understand that the internship is conducted without entitlement to a paid job at the conclusion of the internship. *ობ.*: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/71-flsa-internships>.

<sup>789</sup> შეად. RdA 2007, 139.

<sup>790</sup> იქვე, 141.

შესაბამისად, რამდენად გონივრულია დაშვება, რომ პირმა ერთწლიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების პროცესში ვერ მიიღო სათანადო ცოდნა და განმეორებით გადის იმავე „სწავლებას“, სადავო შეიძლება იყოს; მეორე მხრივ, გამართლება შესაძლებელია არსებობდეს, თუ სტაჟირების ახალი ხელშეკრულება სხვა პოზიციასა და სამუშაოს შინაარსს უკავშირდება. ასევე მნიშვნელოვანი შეიძლება იყოს სტაჟირებისთვის განსაზღვრული ანაზღაურების გონივრულობა. შესაბამისად, ხელშეკრულება უნდა აღწერდეს სტაჟირების შინაარსს და იმიჯნებოდეს ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულებისგან. შესაბამისად, სტაჟირების ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს, მაგალითად, სწავლებისა და გამოცდილების მიღების პროცესს, სწავლების პროცესის ზედამხედველ პირს.

მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი აკონკრეტებს, რომ სტაჟიროსა და დამსაქმებელს შორის ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით უნდა დაიდოს. მე-18 მუხლი არ აწესრიგებს სამართლებრივ შედეგს, თუ რა ხდება, როდესაც: ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება აღემატება 6 თვეს; თუ პირი არაანაზღაურებად სტაჟირებას გადის მეორედ; თუ ხელშეკრულება დადებულია ზეპირი ფორმით; ან, თუ სტაჟირების ანაზღაურების თანხა სიმბოლურია. არაანაზღაურებადი სტაჟირების ვადის გადაცილების ან ხელმეორედ დადების შემთხვევაში გონივრული იქნება, სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, ბათილად იქნეს მიჩნეული პირობის ის ნაწილი, რომელიც კანონს ეწინააღმდეგება. კერძოდ, ეს შესაძლებელია, იყოს 6 თვის ზემოთ არაანაზღაურებადობის პირობა. შესაბამისად, მხარეთა ნებისა და კანონის დანაწესის ურთიერთკავშირში შეფასებისა და განმარტების საფუძველზე 6 თვის ზემოთ სტაჟირება ანაზღაურებად სტაჟირებად უნდა დაკვალიფიცირდეს.

## 5. სტაჟირების მიმართ სშკ-ის მოქმედი ნორმები სტაჟირების მიმართ

სტაჟირებასთან დაკავშირებით სამართლებრივი ნორმების გამოყენებასთან მიმართებით მე-18 მუხლი რამდენიმე დათქმას აკეთებს. მე-6 პუნქტის თანახმად, მე-18 მუხლი იმ შემთხვევაში გამოიყენება, თუ სპეციალური კანონით სხვა რა არ არის განსაზღვრული.

მე-7 პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსით სტაჟირების მოწესრიგების წესი არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე. 2020 წელს მიღებულ ცვლილებების პაკეტში არ იქნა გათვალისწინებული საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში ანალოგიური ნორმის შემუშავება. შესაბამისად, საკანონმდებლო ხარვეზია ის ვაკუუმი, რომლის თანახმად,

საჯარო სამსახურში სტაჟირების წესი არ არის კანონით მოწესრიგებული.<sup>791</sup>

მე-5 პუნქტის თანახმად, სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე არ ვრცელდება კანონის VII თავი (შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო) და 48-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) გათვალისწინებული მოთხოვნები. კანონის თანახმად, სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე, ზემოთ დასახელებული ორი გამონაკლისის გარდა, ვრცელდება შრომის კოდექსის გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი.

მე-5 პუნქტის ჩანაწერი ზოგადია და პრაქტიკაში შესაძლოა იწვევდეს ბუნდოვანებას. კერძოდ, სადავოა, თუ სშკ-ის 47-ე მუხლი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები) ვრცელდება სტაჟირების ხელშეკრულების შეწყვეტის მიმართ, დაცული უნდა იქნეს თუ არა შეწყვეტის შეტყობინების ვადა, რა სამართლებრივი შედეგი დგება შეწყვეტის კანონიერების გასაჩივრების შემთხვევაში (იმის გათვალისწინებით, რომ სშკ-ის 48-ე მუხლის გავრცელება გამორიცხულია მე-18 მუხლის მე-5 პუნქტით) და ა.შ. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, შეწყვეტის საკითხი თავად სტაჟირების ხელშეკრულებაში მოწესრიგდეს.

ამასთან, სადავოა, რამდენად მიზანშეწონილია სშკ-ის ყველა სხვა დაცვითი სტანდარტის გავრცელებაც. ასე მაგალითად, რამდენად გონივრულია სშკ-ის მე-12 მუხლით გათვალისწინებული ვადიანი ხელშეკრულების უვადოდ ტრანსფორმაციის წესის ან ჯაჭვური ხელშეკრულებების მიმართ მოქმედი ნორმების სტაჟირების ურთიერთობაზე გავრცელება, ან, მაგალითად, რამდენად მიზანშეწონილია, სტაჟირების ხელშეკრულების ვადა ჩაითვალოს სშკ-ის მე-12 მუხლით დადგენილ 30-თვიან ვადაში, რომლის მიღმაც ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულებად განიხილება. ლოგიკური იქნება, თუ ასეთი ნორმები იმოქმედებს მათი შინაარსის გათვალისწინებით და იმ მოცულობით, რაც სტაჟირების ურთიერთობის ფარგლებში სტაჟიორის ინტერესების დაცვის თანაზომიერებას უზრუნველყოფს.

## 6. ევროკავშირში დამკვიდრებული სტანდარტები სტაჟირების თაობაზე

ევროპული კავშირის მასშტაბით სტაჟირება ხშირად გამოიყენება, თუმცა მარეგულირებელი ნორმები ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია.<sup>792</sup>

---

<sup>791</sup> შენიშვნა: 2018 წელს საჯარო სამსახურში სტაჟირების რეგულირების თაობაზე საკანონმდებლო ინიციატივა (N07-3/148/9) იყო წარდგენილი, თუმცა ცვლილებები არ იქნა მიღებული. დამატებითი ინფორმაცია იხ.: <https://www.transparency.ge/sites/default/files/form-internship.pdf>.

პრაქტიკის დაახლოების მიზნით, მნიშვნელოვანია ევროპული კავშირის რეკომენდაცია, რომელიც სასწავლო სტაჟირებას (*traineeship*) პრინციპების დონეზე აწესრიგებს.<sup>793</sup> დოკუმენტის თანახმად, სასწავლო სტაჟირების შეთანხმება წერილობითი ფორმით უნდა მოხდეს, მას უნდა ჰქონდეს გონივრული ვადა და უზრუნველყოფდეს სტაჟირებისთვის ღირსეულ შრომით პირობებს.

საფრანგეთში სპეციალური კანონი (N2011-893) იცავს სტაჟირებს მათი შრომის ბოროტად გამოყენებისგან.<sup>794</sup> კანონი კონცენტრირებულია სასწავლო მიზანზე და, საქართველოს მსგავსად, კრძალავს სტაჟირებით დასაქმებულების ჩანაცვლებას, ხოლო თუ სტაჟირება აღემატება 2 თვეს, აწესებს ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას.<sup>795</sup>

ანაზღაურების ანალოგიურ წესს ითვალისწინებს, მაგალითად, რუმინეთისა და ჩრდილოეთ მაკედონიის კანონმდებლობაც, თუმცა მათი სხვა დანაწესები შესაძლებელია ნაკლებ დამაჯერებელი და კონტრპროდუქტიულიც კი იყოს.

მაგალითად, რუმინეთის შრომის კოდექსის თანახმად, ექვსთვიანი სტაჟირების გავლა კურსდამთავრებულებისთვის სავალდებულოა.<sup>796</sup> სტაჟირება ანაზღაურებადია, მოიცავს 40-საათიან სამუშაო კვირას და მასზე ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმები. სტაჟირების დასრულების შემდეგ, თუ შესრულებული სამუშაო მოწონებულია, იდება შრომითი ხელშეკრულება, თუ არა – გათავისუფლება შესაძლოა, გასაჩივრდეს სასამართლოში.<sup>797</sup>

ჩრდილოეთ მაკედონიის სტაჟირების შესახებ კანონის თანახმად, სტაჟირი შეიძლება გახდეს ჩრდილოეთ მაკედონიის 34 წლამდე ნებისმიერი მოქალაქე. საქართველოს მსგავსად, ერთ დამსაქმებელთან სტაჟირება მხოლოდ ერთხელ დაიშვება, ხანგრძლივობა დგინდება 1-იდან 6 თვემდე ვადით, ხოლო ანაზღაურებადობა დამოკიდებულია სტაჟირების ხანგრძლივობაზე.<sup>798</sup> ცხადია, ასაკობრივი შეზღუდვის არსებობა სათუთა. დაცვის სტანდარტს, რომ გარკვეული ასაკის შემდეგ გამოსაცდელი ვადის არსებობა „გაუმართლებელ შეზღუდვად“ მიიჩნეოდეს, შესაძლებელია

---

<sup>792</sup> Regulations on Employment, Internships and Traineeships Insurance in EU Countries Strategic Partnerships for Higher Education, SPRINT, 2017, ob. <https://bit.ly/3ugg1FU>; Interns Revealed. A Survey on Internship Quality in Europe, European Youth Forum, 2011, ob. link: <https://bit.ly/3uIMuog>.

<sup>793</sup> Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships 2014/C 88/01, ob.: <https://bit.ly/3Ag4nMu>.

<sup>794</sup> დამატებითი ინფორმაცია ob. <https://bit.ly/3A6Dz1e>.

<sup>795</sup> Employment Working Paper No. 240, The regulation of internships: A comparative study, ILO, 2018, 35, ob.: <https://bit.ly/2YjxGRB>.

<sup>796</sup> 31(5) მუხლი, ინგლისურად ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3Aa3JzZ>.

<sup>797</sup> Employment Working Paper No. 240, The Regulation of Internships: A Comparative Study, ILO, 2018, 36, ob. <https://bit.ly/2YjxGRB>.

<sup>798</sup> European Employment Law Update, Shepherd and Wedderburn LLP, 2020, 23, ob.: <https://bit.ly/3zR7iv6>.



რადაც გამართლება მოეძებნოს, თუმცა ეს დისკრიმინაციული მიდგომის განმაპირობებლადაც კი შეიძლება იქცეს.

## 7. სამართლებრივი შედეგი

მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, თუ რა სამართლებრივ შედეგებს უკავშირდება შემთხვევა, როდესაც სტაჟირებისათვის დადგენილი წესები არ არის დაცული.

თუ სტაჟირება შინაარსით არ იმიჯნება შრომითი ურთიერთობისგან და არ მოიცავს სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამალგების კომპონენტს, ასეთი შეთანხმება სშკ-ის მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტთან პირდაპირ წინააღმდეგობაში მოდის. იგი, სსკ-ის 56-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოჩვენებით დადებულ გარიგებად იქნება მიჩნეული და ამოქმედდება დაფარული გარიგების, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულების მიმართ მოქმედი წესები.<sup>799</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ არაანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა 6 თვეს აღემატება, ან ის ერთ ჯერზე მეტად დაიდება, ასეთი ხელშეკრულება სშკ-ის 14.7 მუხლთან მოვა წინააღმდეგობაში, შესაბამისად, ასეთი სტაჟირება ანაზღაურებად სტაჟირებად უნდა დაკვალიფიცირდეს და სტაჟიორს წარმოემოხა ანაზღაურების უფლება ანალოგიურ პოზიციაზე მყოფი სხვა ანაზღაურებადი სტაჟირების მიმართ დადგენილი ტარიფით.

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებთან მიმართებით ნორმა რაიმე დამატებით დანაწესს არ შეიცავს, შესაბამისად, სშკ-ის 47-ე მუხლი ამ მოცემულობით ვრცელდება. შეწყვეტის წესსა და პირობებთან მიმართებით, ასევე შეწყვეტის გასაჩივრების შესაძლო სამართლებრივ შედეგებთან დაკავშირებით პირობები, სასურველია, სტაჟირების ხელშეკრულებით დარეგულირდეს. ხელშეკრულებით ამ საკითხების მოუწესრიგებლობის შემთხვევაში მიზანშეწონილია, სშკ-ის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული გასაჩივრების ვადის დანაწესი, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში დადგენილი მოთხოვნები, გავრცელდეს სტაჟირების ხელშეკრულებაზე. ამასთან გაუმართლებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარ გაფრთხილებისა და კომპენსაციის მოწესრიგების გავრცელება სტაჟირებაზე.

---

<sup>799</sup> RdA 2007, 139.

## **მუხლი 19. სამუშაოს პირადად შესრულების მოვალეობა** დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს.

### 1. ნორმის არსი და მიზანი

ნორმის მიზანია, განსაზღვროს გამონაკლისი სსკ-ის ზოგადი რეგულირებიდან (სსკ-ის 632-ე მუხლი), რომლის მიხედვითაც სამუშაო შესაძლებელია შესრულდეს მესამე პირის მიერაც. ამ დაზუსტებას შესაძლოა, საფუძვლად ედოს მოსაზრება, რომ შრომითი ურთიერთობა მეტად პერსონიფიცირებულია და უშუალოდ უკავშირდება დასაქმებულის ცოდნას, გამოცდილებასა და პიროვნულ თვისებებს, რაც მასთან გრძელვადიანი ურთიერთობის ინტერესს განაპირობებს. ამდენად, სამუშაოს პირადად შესრულებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება.

### 2. შემადგენლობა

უკანასკნელი რეფორმის შემდეგ (2020) განისაზღვრა, რომ შრომით ურთიერთობაში დასაქმებული სამუშაოს პირადად უნდა ასრულებდეს. წინა ვერსიით, შეთანხმების საფუძველზე შესაძლებელი იყო, სამუშაო მესამე პირს შეესრულებინა, რაც ნორმის დისპოზიციურობაზე მიუთითებდა. შედეგად, დამსაქმებლის სამუშაოს მიღების შესაძლებლობა არსებობდა ორივე შემთხვევაში: სხვის მიერ შესრულებაზე, მხარეთა წინასწარი შეთანხმების საფუძველზე და *post factum* უკვე შესრულებულის დროსაც. მართალია, პირადად შესრულების ვალდებულება ხელშეკრულების შრომითად კვალიფიკაციის ერთ-ერთი ელემენტია, მაგრამ არა ერთადერთი (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის კომენტარი) და დასაქმებულის მესამე პირით ჩანაცვლება სხვა ელემენტებთან კომბინაციაში შეიძლება, სრულიადაც არ იწვევდეს მისი მომსახურებად ან ნარდობად ტრანსფორმირებას.<sup>800</sup>

შეცვლილი მოწესრიგება ტოვებს შთაბეჭდილებას, რომ კანონმდებელს სურდა, გამოერიცხა დამსაქმებლის მიერ სხვა პირისგან შესრულებულის მიღების შესაძლებლობა, მიუხედავად მისი საპირისპირო სურვილისა. მნიშვნელოვანია, ეს ისე არ განიმარტოს, რომ საფრთხე შეუქმნას ცალკეული ურთიერთობის შრომითად კვალიფიკაციას, მაგალითად ისეთ შემთხვევებში, სადაც, დამსაქმებლის თანხმობით, დროებით სხვა ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ურთიერთობა კვლავ ორგანიზაციული მოწესრიგებისა და ქვემდებარეობის პირობებში რჩება.

ასევე დასაფიქრებელია, პირადად შეუსრულებლობის ნებისმიერი შემთხვევა რამდენად უნდა დაკვალიფიცირდეს არაჯეროვან

---

<sup>800</sup> Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198, Governance and Tripartism Department, European Labour Law Network (ELLN), International Labour Organization, 2013, 42.

შესრულებად, ე.ი. დარღვევად, და ასეთი დაშვება დასაქმებულზე პასუხისმგებლობის არათანაზომიერად მკაცრ მასშტაბს (სსკ-ის 401-ე მუხლი) ხომ არ გაავრცელებდა. დასაქმებული კი, თავის მხრივ, აღმოჩნდებოდა იმგვარ პოზიციაში, როცა მისი მდგომარეობა, ფაქტობრივი შესრულებით, გაუმჯობესდებოდა, ხოლო ანაზღაურების ვალდებულება ვადამოსულად არ ჩაითვლებოდა, რადგან, სსკ-ის 648-ე მუხლის მიხედვით, შესრულება წინ უნდა უსწრებდეს ანაზღაურებას. გარდა ამისა, დამსაქმებელს მიენიჭებოდა უფლება დარღვევაზე რეაგირების (სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ზ) ან თ) ქვეპუნქტი), რასაც, უკიდურეს შემთხვევაში, („უხეში დარღვევის“ დროს) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების წარმოშობაც შეიძლება, მოჰყოლოდა. ამგვარი შედეგები დასაქმებულის ისედაც სუსტ პოზიციებს კიდევ უფრო გააუარესებს.

გერმანული მოდელით, შესრულების დელეგირება შესაძლებელია ე.წ. ატიპურ შრომით ურთიერთობაში.<sup>801</sup> ჰოლანდიური სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით,<sup>802</sup> დასაქმებული შეიძლება, შეიცვალოს მესამე პირით, დამსაქმებლის თანხმობით. ბრიტანული მოწესრიგება არ კრძალავს მესამე პირით დასაქმებულის ჩანაცვლებას კონკრეტული, მაგალითად, შესრულებისათვის დამაბრკოლებელი გარემოებების არსებობისას.<sup>803</sup> მოცემული მსჯელობის გათვალისწინებით, ნორმის სტატუსი არ შეიძლება იმპერატიულად განისაზღვროს და იგი, სასურველია, კვლავ დისპოზიციურად დარჩეს სისტემური განმარტების მეშვეობით სშკ-ის მე-2 მუხლთან ურთიერთკავშირში.

---

<sup>801</sup> იქვე.

<sup>802</sup> 7:659 მუხლის 1-ელი პუნქტი, <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm>. დეტალურად იხ. *van Voss, G. H.*, The Concept of “Employee”: the Position in the Netherlands, *Restatement of Labour Law in Europe Vol. 1, The Concept of Employee*, Bloomsbury Publishing 2017, 481-482.

<sup>803</sup> *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198, Governance and Tripartism Department, European Labour Law Network (ELLN), International Labour Organization*, 2013, 43.

**მუხლი 20. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა**

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

2. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

3. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს.

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა:

ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს;

ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთით.

5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

6. თუ იმ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას გონივრული მისადაგების ფარგლებში უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე დამსაქმებელთან თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება.

7. იმ დასაქმებულის შრომის პირობების შემსუბუქების ან მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნამშობიარობის ან მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინებით, დასაქმებული თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან. მას აღნიშნული პერიოდი არ ჩაეთვლება ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტითა და 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დროებითი შრომისუუნარობის ვადაში. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულებისგან გათავისუფლების პერიოდში

დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების საკითხი განისაზღვრება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმებით.

8. დასაქმებულს უფლება აქვს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იმავე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, აგრეთვე ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით იმის ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა, შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა.

## 1. ხელშეკრულების პირობის ცვლილება

### 1.1 დაზუსტება/მითითება

დამსაქმებლის უფლება, დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, ეხმიანება შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებას და ქვემდებარეობის პრინციპის გამოვლინებას. დამსაქმებლის მითითების უფლება – შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას ამოცანების, დავალებების დაზუსტება – შრომითი ურთიერთობის ეფექტიანი წარმართვისთვის არის აუცილებელი და გამართლებულია.

მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა ეს უფლება ბოროტად არ გამოიყენოს და არ შეეხოს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას. ამდენად, დამატებითი მსჯელობის საგანია ის, თუ რა ჩაითვლება არსებითი პირობის ცვლილებად, კერძოდ: სშკ-ის მე-14 მუხლით ჩამოთვლილი არსებითი პირობების ნებისმიერი სახის ცვლილება ჩაითვლება ასეთად, თუ მხოლოდ ამ პირობათა არსებითი ცვლილება; ასევე, მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის გათვალისწინებით, თუ მითითება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, რამდენად უნდა გავრცელდეს ასეთ შემთხვევაზეც დასაქმებულთან შეთანხმების ვალდებულება.

დაზუსტება უნდა განხორციელდეს შეტყობინების გზით.<sup>804</sup> შეტყობინება უნდა განიმარტოს როგორც ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა, რომელიც ნამდვილია მას შემდეგ, რაც ის მიმღებს მიუვა და რეალური შესაძლებლობა ექნება, გაეცნოს მის შინაარსს. შესაბამისად, ნებისმიერი მითითება თუ დაზუსტება მხოლოდ მას შემდეგ შეიძენს სავალდებულო ძალას დასაქმებულისათვის, რაც ის ადრესატს მიუვა (შდრ. სსკ-ის 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილი).

<sup>804</sup> *ბაჟომია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ILO, 2017, 185.

### 1.1.1 შინაგანაწესი

სშკ-ის 23-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი უნდა განიმარტოს სშკ-ის მე-20 და მე-14 (მე-3 პუნქტი) მუხლებთან ურთიერთკავშირში. შესაბამისად, დამსაქმებელს, ერთი მხრივ, აქვს შინაგანაწესის დადგენის უფლება,<sup>805</sup> თუმცა იგი სავალდებულო იქნება შესასრულებლად იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულებით განსაზღვრულია, რომ ის ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია. ასევე, თუ მისი (ასევე ნებისმიერი ცვლილების) დასაქმებულებისთვის გაცნობა სათანადო წესით მოხდა. ამასთან, შინაგანაწესით შესაძლებელია, ცალმხრივად დაზუსტდეს შრომითი ურთიერთობის პირობები მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირობა შესაბამისობაშია სშკ-ის მე-20 მუხლის შინაარსთან, კერძოდ, თუ ის არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობას.

### 1.1.2 საკანონმდებლო ცვლილება და კანონით დადგენილი სხვა გამონაკლისები

დანაწესი, რომ საქართველოს კანონმდებლობით განპირობებული ცვლილება დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს, გამართლებულია შრომითი ურთიერთობის მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანის ვალდებულებით. დასაფიქრებელია, კანონმდებლობით დასაქმებულის დაცვის სტანდარტის შესუსტების შემთხვევაში რამდენად გამართლებულია დამსაქმებლის მიერ შესაბამისი ცვლილების ცალმხრივად შეტანა შრომის შინაგანაწესში ან ხელშეკრულებაში. ასეთ შემთხვევაში სასურველია, საკითხი ხელშეკრულების პირობის დასაქმებულის საზიანოდ შეცვლის დაუშვებლობის პრინციპიდან გამომდინარე იქნეს შეფასებული.

მუხლის მე-4 პუნქტით დგინდება სამუშაო ადგილისა და დროის ცვლილების ლიმიტი, რომელიც არ მიიჩნევა ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილებად. შესაბამისად, დასაშვებია სამუშაო ადგილის შეცვლა, თუ „სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა“ და „ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს“. ანალოგიურად, სამუშაო დროის არსებით ცვლილებად არ მიიჩნევა „სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთით“.

ეს დათქმა დამატებით განმარტებას საჭიროებს ცვლილების აუცილებლობისა და დასაქმებულის ინტერესებისა თუ შესაძლებლობების გათვალისწინებით. პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენება (სსკ-ის 115-ე მუხლი).<sup>806</sup> ამასთან,

<sup>805</sup> იქვე, 184.

<sup>806</sup> შეად. ჩაჩავა ს., სსკ-ის 115-ე მუხლი, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017.

ცალკეული შემთხვევის თავისებურებების გათვალისწინებით, უნდა შეფასდეს ცვლილების მიზანშეწონილობა დასაქმებულის პოზიციის, ანაზღაურების, ფუნქციებისა და პირადი ფაქტორების გათვალისწინებით. მაგალითად, როდესაც საკითხი მცირეწლოვანი ბავშვების დედას ეხება, სამუშაო დროის ცვლილებამ შესაძლოა, ხელი შეუშალოს, ან შეუძლებელიც კი გახადოს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.

სსკ-ის 327-ე მუხლის დანაწესის გათვალისწინებით, თუ სამუშაო ადგილი, ან მისი დაწყებისა და დასრულების დრო დასაქმებულისთვის არსებითი იყო ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის, ან შემდგომ იქცა არსებითად, ცვლილება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს არაარსებითად. ვინაიდან სამუშაო ადგილი და დრო თავისთავად არსებით პირობებად მიიჩნევა, მათი ცვლილების ლიმიტის განსაზღვრა ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს.

მე-5 პუნქტის თანახმად, ორივე პირობის – სამუშაო ადგილისა და დროის – ცვლილება არსებით ცვლილებად მიიჩნევა.

## 1.2 არსებითი პირობის ცვლილება და გონივრული მისადაგება

მუხლის მე-20 მე-2 პუნქტის თანახმად, არსებითი პირობის ცვლილება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. არსებითი პირობის განმარტება უნდა მოხდეს სსკ-ის 327-ე მუხლისა და სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის შესაბამისად. განაკვეთის ცვლილება (რაც ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებას გულისხმობს როგორც სსკ-ის 327-ე, ასევე მე-14 მუხლების გაგებით) უდავოდ არსებით პირობად უნდა იქნეს მიჩნეული. ამ დასკვნას ამყარებს, ასევე, სშკ-ის მე-16 მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის თანახმად, განაკვეთის ცვლილებაზე დასაქმებულის უარი არ შეიძლება, გახდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამასთან, დამატებით, სამსჯელოა და უნდა შეფასდეს არსებითი პირობის იმგვარი ცვლილება, რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას აუმჯობესებს სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად.

მოწესრიგება, ერთი მხრივ, დასაქმებულ ქალს, რომელსაც ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის კვების საფუძველით, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ აქვს შესაძლებლობა, შესრულოს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, უფლებამოსილს ხდის, დამსაქმებელს მოსთხოვოს შესაბამისი სამუშაო, კერძოდ, მოითხოვოს ხელშეკრულების პირობების მისადაგება შეცვლილ გარემოებებთან. იმ შემთხვევაში კი, თუ დამსაქმებელს ასეთი შესაძლებლობა არ გააჩნია, დასაქმებული თავისუფლდება სამუშაოს შესრულებისაგან შესაბამისი ვადით. ამ ვადით სამუშაოს შეუსრულებლობის პერიოდი კი არ ჩაითვლება სშკ-ის 46-ე მუხლის ი) ქვეპუნქტითა და 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ი) ქვეპუნქტის ვადაში. დასაფიქრებელია, ამ პერიოდის

განმავლობაში სამუშაოს დროებითი შეუსრულებლობა დეკრეტული შევებულების ვადაში ჩაითვლება, თუ ამ პერიოდის განმავლობაში პირი სრულად შეინარჩუნებს შრომითი ანაზღაურების მიღების უფლებას იმ შემთხვევაში, თუკი შრომის ანაზღაურების საკითხი მხარეთა შორის არ არის შეთანხმებული.

მე-8 პუნქტი უზრუნველყოფს დასაქმებული ქალის უფლებათა დაცვას (ორსულობისა და მშობიარობის გამო შევებულების, ბავშვის მოვლის გამო შევებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულებით სარგებლობის შემთხვევაში) და ადგენს, რომ ამ შევებულებით სარგებლობის შემდეგ დასაქმებული უფლებამოსილია, დაბრუნდეს იმავე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით და ისარგებლოს ყველა იმ პრივილეგიით, უფლებითა და უპირატესობით, რომლითაც ის ისარგებლებდა შევებულება რომ არ გამოეყენებინა.<sup>807</sup>

## 2. მოწესრიგების კონტექსტი

განხილული (მე-6-მე-8) პუნქტები მე-20 მუხლს სშკ-ის 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების ფარგლებში დაემატა. კანონის განმარტებითი ბარათის თანახმად: „შრომით სფეროში არსებული, დასაქმებულების, განსაკუთრებით კი, ქალი დასაქმებულების წინაშე მდგარი პრობლემები გამოწვეულია, რიგ შემთხვევებში, სშკ-ში არსებული ხარვეზიანი მოწესრიგებით, ხოლო რიგ შემთხვევებში – შესაბამისი საკანონმდებლო მოწესრიგების არარსებობით“.<sup>808</sup> შესაბამისად, ცვლილებათა მიზანია ამ პრობლემების მოგვარება და დასაქმებულის უფლების ჯეროვანი დაცვა, ამასთან, შრომის კოდექსის შესაბამის საერთაშორისო სტანდარტებსა და ვალდებულებებთან შესაბამისობაში მოყვანა.

განმარტებითი ბარათის თანახმად, ასოცირების შესახებ შეთანხმების თანახმად, საქართველომ აიღო ვალდებულება, დაუახლოოს ეროვნული კანონმდებლობა ევროპული კავშირის კანონმდებლობას და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიმართულებით. უშუალოდ ხაზგასმულია 1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ხელშეწყობის ღონისძიებების შემოღების შესახებ. დირექტივა დამსაქმებელს ავალდებულებს, მიიღოს აუცილებელი ზომები დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად,

<sup>807</sup> შეად. 2006/54/EC Art. 15.; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

<sup>808</sup> განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ“.



მოახდინოს რისკების თავიდან აცილება და სამუშაოს ადაპტირება ცალკეულ ინდივიდზე.

92/85/EEC დირექტივა<sup>809</sup> კი ეხება ფეხმძიმე, ახალნამშობიარებ ან მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის ზომების შემოღებას. დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, დასაქმების ადგილზე ფეხმძიმე ან მეძუძური ქალის უსაფრთხოების, ან ჯანმრთელობისათვის საფრთხის არსებობის შემთხვევაში, მისი თავიდან არიდების მიზნით, დამსაქმებელი ვალდებულია, დროებით შეუცვალოს დასაქმებულს სამუშაო პირობები ან/და შრომის საათები. თუ სამუშაო პირობების ან/და შრომის საათების ცვლილება შეუძლებელია, მაშინ დასაქმებული ვალდებულია, გადაიყვანოს დასაქმებული სხვა სამუშაოზე, ხოლო თუ ესეც შეუძლებელია, დასაქმებულს ეძლევა შვებულება, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.

გარდა ზემოაღნიშნული დირექტივისა, დასაქმებული დედების უფლებას იცავს (საქართველოს მიერ რატიფიცირებული) ევროპის სოციალური ქარტა,<sup>810</sup> რომლის მე-8 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, მხარეებს ევალებათ, აკრძალონ ორსული, მელოგინე და ჩვილ ბავშვებზე მზრუნველი ქალების დასაქმება მიწისქვეშა სამთამადნო და ყველა სხვა სამუშაოზე, რომელიც შეუფერებელია მათთვის საშიში, ჯანმრთელობისთვის საფრთხის შემცველი, ან მძიმე ბუნების გამო და მიიღონ სათანადო ზომები ამ ქალების დასაქმების უფლების დასაცავად.

აქვე აღსანიშნავია, რომ დირექტივის მოთხოვნები, გარკვეულწილად, უკვე ასახულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 65-ე მუხლში, რომლის თანახმად, „თუ მოხელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობას, მას უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში, ან მის სისტემაში მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა“. დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გარანტიები მსგავსი იყოს როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში. მით უმეტეს, რომ 89/391/EEC დირექტივის მოთხოვნები თანაბრად ვრცელდება ორივე სექტორზე.<sup>811</sup>

ამასთან, საგულისხმოა, რომ მე-20 მუხლის მე-8 პუნქტი, სრულად ეფუძნება და ეხმიანება 2006/54/EC დირექტივის მე-15 მუხლს, რომლის ერთ-ერთი მიზანია, ქალს და მამაკაც დასაქმებულებს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა.

<sup>809</sup> 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში 1992 წლის 19 ოქტომბერს მიიღეს 92/85/EEC დირექტივა.

<sup>810</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>.

<sup>811</sup> განმარტებითი ბარათი.

## მუხლი 21. მივლინება

1. მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე.
2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს არ აღემატება.
3. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადამეტება მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯი.
5. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

### 1. მიზანი

ნორმით აღიარებულია დამსაქმებლის უფლება, „სამუშაოს ინტერესიდან“ გამომდინარე,<sup>812</sup> გაუშვას დასაქმებული მივლინებაში განსხვავებულ სამუშაო ადგილას. ჩანაწერის მიზანია, „შეავსოს“ მე-20 მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებლის მითითების უფლება, რომლითაც მას აქვს სამუშაო ადგილის ცალმხრივად ცვლილების უფლება არაუმეტეს ამ ნორმით დადგენილი ვადით. ნორმა განსაზღვრავს ასევე სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურების საკითხს. მივლინება სშკ-ით დადგენილი ქვემდებარეობის პრინციპის ერთ-ერთი მახასიათებელია.<sup>813</sup>

### 2. შემადგენლობა

#### 2.1.1 არსებითი პირობა – სამუშაო ადგილი

სამუშაო ადგილი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა (მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის გ) ქვეპუნქტი). ხელშეკრულების დადებისას მხარეები თანხმდებიან იმ ადგილთან დაკავშირებით, სადაც დასაქმებული შეასრულებს თავის სახელშეკრულებო ვალდებულებებს. სამუშაო ადგილი, როგორც წესი, არის ბიზნესის ადგილსამყოფელი ან მისი განსხვავებული ადგილმდებარეობა, სადაც განწესებულია

<sup>812</sup> იხ. დე გიორგი დ., რედ. ბორონი ა. (რედ. ზაალიშვილი, ვ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 12, 126.

<sup>813</sup> იხ.: *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 95; *შველიძე ზ.*, ქვემდებარეობის პრინციპი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრაძე თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 37.

დასაქმებული.<sup>814</sup> ამ საკითხზე შეთანხმების არარსებობისას ფაქტობრივი გარემოებებით უნდა დადგინდეს, ჩვეულებრივ, სად ასრულებს დასაქმებული ძირითად ვალდებულებებს. ამდენად, სტანდარტულ ვითარებაში სამუშაო ადგილი იქნება დამსაქმებლის საწარმოს (სტრუქტურული ერთეულის) ადგილმდებარეობა, ხოლო მივლინებისას – მივლინების ადგილი.<sup>815</sup>

დამსაქმებლის ნებისმიერი მითითება სამუშაო ადგილის ცვლილებასთან დაკავშირებით, რომელიც არ აკმაყოფილებს მე-20 და 21-ე მუხლებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს (იხ. ქვემოთ), საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.

### 2.1.2 კვალიფიკაციის ასამაღლებელი მივლინება – „სამუშაოს“ გაფართოებული მნიშვნელობა

როგორც წესი, სამუშაოში მოიაზრება ხელშეკრულებით ნაკისრი შრომითი ვალდებულებების შესრულება, თუმცა ერთ-ერთ საქმეში<sup>816</sup> სასამართლომ აღნიშნა, რომ ტრენინგზე, კონფერენციასა ან სასწავლო სემინარზე დასაქმებულის წარგზავნა, თავისი არსით, თანამშრომლის მივლინებას ნიშნავს. მართალია, შინაგანაწესით არ იყო დადგენილი, რომ ტრენინგს ან სემინარში მონაწილეობა არის თანამშრომლის მივლინება, მაგრამ, რადგან ტრენინგში, კონფერენციასა და სემინარში მონაწილეობის მიზანია თანამშრომლის კვალიფიკაციის ამაღლება, ის სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე საქმიანობად განიხილება. ამგვარ ღონისძიებაში მონაწილეობა გულისხმობს სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლას, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე გარკვეული სამსახურებრივი ფუნქციის შესრულებას სამუშაო ადგილისგან განსხვავებულ ადგილზე, რაც, სშკ-ის მიხედვით, არის მივლინება.<sup>817</sup>

ეს ლოგიკა დადასტურდა კიდევ ერთ საქმეში<sup>818</sup>, სადაც კასატორი (დამსაქმებელი) ამტკიცებდა, რომ საერთაშორისო სასწავლო პროგრამაში დასაქმებულის ყოფნა სასამართლომ არასწორად მიიჩნია მივლინებად, რადგან მივლინების მიზანი და საფუძველი, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა იყო, რაც იმას ნიშნავდა, რომ დასაქმებულს მივლინების დროს

<sup>814</sup> იხ. *დე გიორგი დ., რედ. ბორონი ა.* (რედ. *ზაალიშვილი ვ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 12, 126.

<sup>815</sup> იხ. *ძამუკაშვილი დ.*, შრომის სამართალი, მე-5 გამოცემა, 2019, 87.

<sup>816</sup> იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 21 მარტის N28/847-17 (N330210014606251) გადაწყვეტილება.

<sup>817</sup> მხედველობაშია მისაღები, რომ უზენაესი სასამართლოს მონაცემთა ბაზაში არ მოიპოვება ინფორმაცია ამ გადაწყვეტილების გასაჩივრებასთან დაკავშირებით, შესაბამისად, შეიძლება იმის ვარაუდი, რომ წარმოდგენილი განმარტება კანონიერ ძალაშია შესული.

<sup>818</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 დეკემბრის Nას-888-2019 განჩინება.

ტერიტორიულად სხვა ადგილას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული სამუშაო; დასაქმებული კი სწავლობდა. დამსაქმებლის ბრძანების თანახმად, ამ უკანასკნელის საქმიანი ინტერესებიდან გამომდინარე, დასაქმებული მივლინებულ იქნა სხვა ქვეყანაში, სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის მისაღებად. საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ დამსაქმებელმა, სწორედ საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, გაგზავნა დასაქმებული სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობის მისაღებად და კვალიფიკაციის ასამაღლებლად (ფაქტი დასტურდებოდა დამსაქმებლის ბრძანების ტექსტით, რომლითაც დასაქმებულის სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობა არა სასწავლო შვებულებად, არამედ მივლინებად გაფორმდა), მივლინების მიზნად დამსაქმებლის საქმიანი ინტერესის მითითებით.

ორივე მითითებული გადაწყვეტილება წინ უსწრებდა 2020 წლის ცვლილებებს სშკ-ში, რომლითაც (22-ე მუხლის მე-3 პუნქტი) განისაზღვრა, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა ითვლება სამუშაო დროში, რადგან დამსაქმებელს თავად აქვს კონკრეტულ დასაქმებულთან ურთიერთობის ინტერესი.

### 2.1.3. მივლინება საზღვარგარეთ – „მივლინება“ და „საქმიანი მგზავრობა/გამგზავრება“

დასაქმებული მივლინებით შეიძლება გაშვებულ იქნეს როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე საზღვარგარეთაც. ამ დროს რელევანტურია დასაქმებულის სამუშაოსთან დაკავშირებით ინფორმირებულობისა და სხვა შრომითი უფლებების საკანონმდებლო დაცვის, განსაკუთრებით კი, შრომის უსაფრთხოების გარანტიების შესრულების საკითხი.

ეს საკითხები არ არის კონკრეტულად მოწესრიგებული სშკ-ით და, ამდენად, საინტერესოა ევროპული მიდგომა. ევროპულ კავშირში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ „მივლინებაში მყოფ დასაქმებულსა“ (Posted Workers), რომლის მიმართაც მოქმედებს სპეციალური დაცვის წესები (96/71/EC დირექტივა<sup>819</sup>) და „საქმიან მგზავრობაში მყოფ დასაქმებულს“ (Workers on Business Trips), რომელიც დროებით იგზავნება სამუშაოდ სხვა წევრ ქვეყანაში, მაგრამ არ ეწევა იქ მომსახურებას (ესენი არიან, მაგალითად, საქმიან მოგზაურობაში მყოფი დასაქმებულები, როდესაც დანიშნულების ქვეყანაში არ ხდება მომსახურების გაწევა), რომლებიც ესწრებიან კონფერენციებს, შეხვედრებს, ტრენინგებს და ა.შ.<sup>820</sup>

<sup>819</sup> მომსახურების მიწოდების ფარგლებში დასაქმებულთა მივლინების შესახებ. ხელმისაწვდომია: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730>>.

<sup>820</sup> იხ. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Practical Guide on Posting, Publications Office, 2019, 10, ხელმისაწვდომია:

ასეთ დასაქმებულებზე არ ვრცელდება დამცავი მოწესრიგება (მაგალითად, სამუშაო გარემოსა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ, ისევე, როგორც სამივლინებო ხარჯების თაობაზე მინიმალური მოთხოვნები<sup>821</sup>). რეგულირება აუცილებელი გახდა მუშახელის თავისუფალი გადაადგილების უზრუნველსაყოფად, რადგან ყველა დასაქმებულმა უნდა ისარგებლოს დანიშნულების ქვეყანაში მომუშავე პირების თანასწორი სამუშაო პირობებით (ევროპული კავშირის ფუნქციონირების შესახებ შეთანხმების<sup>822</sup> 57-ე მუხლი). საქართველოს ევროპული კავშირის წევრობისკენ მისწრაფება სამომავლოდ დააყენებს დღის წესრიგში ამ თემას, სულ მცირე, ისეთი მივლინებებისას, როდესაც დასაქმებული ევროპული კავშირის წევრ ქვეყანაში იქნება გაგზავნილი.

#### 2.1.4. ცვლილების დროებითი ხასიათი

განსხვავებით გამონაკლისი შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს, მითითების უფლების ფარგლებში (მე-20 მუხლში არსებული შესაძლებლობა, განსაზღვრული ლიმიტების დაცვისას (მე-4 პუნქტი)), შეუძლია, შეიცვალოს შეთანხმებული სამუშაო ადგილი ვადაში შეზღუდვის გარეშე (დეტალურად იხ. მე-20 მუხლის კომენტარი), 21-ე მუხლიდან გამომდინარე, ასეთ ცვლილებას მუდმივი ხასიათი არ აქვს და ეს უნდა ფიქსირდებოდეს დამსაქმებლის მითითებაში. ერთ-ერთ საკემოში,<sup>823</sup> სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის მიერ ხელმოწერილი წერილობითი შეტყობინების (განსხვავებულ ადგილას სამუშაოს შესრულების მოთხოვნით) ანალიზი არ იძლეოდა იმ დასკვნის საფუძველს, რომ სახეზე იყო მივლინება, რადგან სშკ-ის „მე-12 მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად [21-ე მუხლის ძველი რედაქცია], ზემოხსენებულ დოკუმენტებში არ ფიქსირდებოდა, რომ მოსარჩელის [...] გადაყვანა იყო დროებითი ხასიათის“. გაზიარებულ იქნა დასაქმებულის მოსაზრება, რომ დამსაქმებლის ასეთი მოქმედებით, არსებითად, შეიცვალა შრომითი ხელშეკრულების პირობები, რაზეც არ არსებობდა დასაქმებულის თანხმობა.

გარკვეული სამუშაოები ისეთი სპეციფიკისაა, რომ მათ ბუნებრივად ახასიათებთ მოგზაურობა/შორს გადაადგილება,<sup>824</sup>

---

<<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>>.

<sup>821</sup> იხ. იქვე, 26.

<sup>822</sup> The Treaty on the Functioning of European Union. ხელმისაწვდომია: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>>.

<sup>823</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 05 ნოემბრის Nას-518-491-2014 განჩინება. მოყვანილ საქმესთან დაკავშირებით, სასამართლოს მიერ გამოყენებული ნორმები მითითებულია სშკ-ის მოქმედი რედაქციის შესაბამისად.

<sup>824</sup> იხ. *ქარდავა ე.*, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, შრომის კოდექსის კომენტარები, რედ. *ბელთაძე პ., ლიპარტელიანი რ.*, 2018, 21.

შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ სამუშაო ადგილის ცვლილებისა და დასაქმებულის ერთი ადგილიდან მეორეზე გადაყვანის დისკრეციული უფლება მაშინ არის განხორციელებადი, როდესაც არსებობს ტექნოლოგიური, ორგანიზაციული ან საწარმოო მიზეზები, თუ ეს სხვაგვარად არ განისაზღვრება ორივე მხარისათვის სავალდებულო კოლექტიური (არსებობის შემთხვევაში), ან ინდივიდუალური ხელშეკრულებით და რომლის თანახმადაც, სამუშაო უნდა შესრულდეს ერთ კონკრეტულ ადგილას.<sup>825</sup>

მივლინებაში დასაქმებულის გაგზავნას, თუკი ის აკმაყოფილებს ზემოაღნიშნულ მოთხოვნას, დასაქმებულის თანხმობა არ მოითხოვება. ეს სამუშაო პროცესის წარმართვისათვის აუცილებელ პირობად განიხილება და, დამსაქმებლის ინტერესის გათვალისწინებით, შესასრულებლად სავალდებულო მითითებაა.<sup>826</sup> ამის გათვალისწინებით, დასაქმებულს არ აქვს უფლება, უარი თქვას მივლინებაზე, თუ მისი ხანგრძლივობა სშკ-ით დადგენილ ვადას არ აღემატება.<sup>827</sup> ერთ-ერთ საკმეში<sup>828</sup> სასამართლომ ჩათვალა, რომ კომპანიის მიერ შეცვლილი სამუშაო პირობები, კერძოდ, რეგიონული მენეჯერისათვის, თბილისთან ერთად, რეგიონში არსებული აფთიაქების დამატება არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად, ვინაიდან ეს არ მოითხოვდა მოსარჩელისათვის 45 კალენდარულ დღეზე მეტი ვადით მივლინებაში ყოფნას. თვეში 2-3 დღე რეგიონებში ჩასვლა, წელიწადში ერთობლივად, არ იძლეოდა 45 სამუშაო დღეზე მეტი ვადით მივლინების საჭიროებას. ამდენად, მიჩნეულ იქნა, რომ რეგიონული მენეჯერისათვის ფუნქციის დამატებით შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები [ადგილის თვალსაზრისით] არ შეცვლილა.

### 3. მე-2 და მე-3 პუნქტები

#### 3.1 მაქსიმალური ვადა

მივლინების ხანგრძლივობა წელიწადში მაქსიმუმ 45 კალენდარულ დღეს მოიცავს. ის შეიძლება ნაწილ-ნაწილ იქნეს გამოყენებული დამსაქმებლის მიერ, წლის განმავლობაში. ეს არის კანონმდებლის მხრიდან

<sup>825</sup> იხ. დე გიორგი დ., რედ. ბორონი ა. (რედ. ზაალიშვილი ვ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 12, 127.

<sup>826</sup> იხ. პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), რედ. ქავთარაძე ლ., 2015, 32.

<sup>827</sup> იხ. *ბამუკაშვილი დ.*, შრომის სამართალი, მე-5 გამოცემა, 2019, 83.

<sup>828</sup> იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 09 ივლისის N2/13558-18 გადაწყვეტილება.

გათვალისწინებული დამცავი მექანიზმი, რომლითაც დამსაქმებელი შეზღუდულია.<sup>829</sup>

კანონით არ რეგულირდება სამუშაო ადგილის დროებითი ცვლილების ზედა ზღვარი,<sup>830</sup> თუმცა ნორმით გათვალისწინებულ ლიმიტზე ზემოთ აუცილებელია მხარეთა შეთანხმება, რადგან ეს განიხილება არსებითი პირობების შეცვლად და დასაქმებულის თანხმობას საჭიროებს.<sup>831</sup>

### 3.2 მიმართება სამუშაო დროსთან

მივლინების დროს ის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული თავის ვალდებულებებს ასრულებს, ხელშეკრულების შესაბამისად, იანგარიშება ნამუშევარ საათებში.<sup>832</sup>

სამუშაო დროში ითვლება დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით ღონისძიებებში მონაწილეობა, სშკ-ის 22-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად. თუკი ამგვარი ღონისძიება აკმაყოფილებს მივლინებად კვალიფიკაციის მოთხოვნებს – სამუშაო ადგილის ცვლილება (შესაძლებელია, რომ იგი ტარდებოდეს დასაქმებულის საქმიანობის ადგილზეც, მისივე ორგანიზებით), ლოგიკურად, შესაბამისი აქტივობისთვის გამოყოფილი დრო კანონისმიერ ნამუშევარ დროში მოიაზრება. ამ შემთხვევაში, ანაზღაურების ოდენობა, ლოგიკურად, უნდა განისაზღვროს კვალიფიკაციის ამაღლების/სწავლისათვის დახარჯული საათების პროპორციულად.

## 4. მე-4 პუნქტი

### 4.1 ხარჯების ცნება

დასაქმებულის მივლინებისას დამსაქმებელი ვალდებულია, სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.

ხარჯის ცნებას სშკ არ მოიცავს და, ამგვარად, ის ზოგადი რეგულირებით – სსკ-ის წესებით უნდა განიმარტოს (717-ე მუხლი); კერძოდ, მასში მოიაზრება „სხვა პირის ინტერესებში გაღებული

<sup>829</sup> იხ. დე გიორგი დ., რედ. ბორთნი ა. (რედ. ზაალიშვილი ვ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 12, 127.

<sup>830</sup> იხ. ქვეთარაძე ლ., რედ., დასახ. ნაშრომი, მე-15 სქ., 32.

<sup>831</sup> იხ.: შველიძე ზ., საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 37.

<sup>832</sup> გერმანული დოქტრინის თაობაზე მსჯელობა იხ. ბაჯიაშვილი მ., სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, 78.

ნებაყოფლობითი ქონებრივი დანაკლისი“<sup>833</sup> რომელიც სხვადასხვა ფორმით შეიძლება გამოიხატოს.

იმავედროულად, მივლინების ხარჯი ანაზღაურების ნაწილიცაა, რომელსაც დამსაქმებელი გასცემს დასაქმებულის სასარგებლოდ, ფართო გაგებით<sup>834</sup>, თანასწორობის პრინციპის უზრუნველყოფის მიზნებისათვის;<sup>835</sup> მიუხედავად ამისა, ის, ამ შემთხვევაში, ვერ იქნება გაიგივებული ჩვეულებრივ პირობებში დასაქმებულის ანაზღაურების კომპონენტად<sup>836</sup> (თუ საპირისპირო შინაარსი არაა შეთანხმებული მხარეთა შორის). ხარჯი უკავშირდება დამსაქმებლის სასარგებლოდ დასაქმებულის მიერ შეთანხმებისაგან განსხვავებულ ადგილას სამუშაოს გაწევას, რომელიც, ხელშეკრულების დადებისას, დასაქმებულს გააზრებული არც შეიძლება ჰქონოდა და ამიტომ არ იქნა მხედველობაში მიღებული ხელფასის ოდენობის თაობაზე მისი შინაგანი ნების ფორმირებისას. ეს ის თანხაა, რომელიც, დამსაქმებლის მიზეზითა და ინტერესების გათვალისწინებით, ცვლის დასაქმებულისთვის საჭირო (გადაადგილების, ცხოვრების, კვების და სხვა ყოფითი ხარჯები) მატერიალურ პირობებს; მაგალითად, თუკი დასაქმებული მუშაობს იმავე გეოგრაფიულ არეალში, სადაც ცხოვრობს მისსავე კუთვნილ სახლში, მას არა აქვს გადასახდელი ქირა, ან, თუ იგი იკვებება სახლში, ოჯახში მომზადებული საკვებით, არ უხდება ამისთვის დამატებითი დანახარჯის გაწევა. ცხადია, მივლინების გარეშე, დასაქმებულს აქვს ყოველდღიური ხარჯები და ისინი, ხელშეკრულების დადებისას, ანაზღაურების ოდენობაში შეიყვანება, თუმცა, რადგან დამსაქმებელი უფლებამოსილია, თანხმობის გარეშე შეუცვალოს ადგილი დასაქმებულს, დამატებითი ხარჯებიც თავად უნდა იკისროს.

დასაქმებულის საყოფაცხოვრებო საჭიროებების გარდა, დანახარჯი, შესაძლოა, გაწეულ იქნეს, ზოგადად, სამუშაოს ან ცალკეული დავალების შესასრულებლად, მესამე პირებისათვის გადასახდელი თანხების ჩათვლით.

---

<sup>833</sup> იხ. ჩაჩავა ს., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, 973-ე მუხლის კომენტარი, 1-ელი ველი, 1, <<https://gcc.tsu.ge/>>.

<sup>834</sup> იხ. სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით – შედარებით სამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, სადისერტაციო ნაშრომი სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად, 2018, 128, <<http://press.tsu.ge/data/image-db-iNova/nata-sturua-sadoqtoro-nashromi.pdf>>.

<sup>835</sup> იქვე.

<sup>836</sup> იხ. ცისკაძე მ., რედ. ჭანტურია ლ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი მეოთხე, ვალდებულებითი სამართალი, კერძო ნაწილი, ტომი II, 2001, 717-ე მუხლის კომენტარი, 409.



## 4.2 ოდენობა

მიზნობრიობა განაპირობებს იმას, რომ ამ ცნებაში მხოლოდ აუცილებელი ხარჯები უნდა შედიოდეს. აუცილებლობა სუბიექტურ-ობიექტური კრიტერიუმებით უნდა შეფასდეს, როდესაც სუბიექტურში კონკრეტული პირობების გათვალისწინება იგულისხმება, რომელშიც შემსრულებელი იმყოფება, ხოლო ობიექტური კრიტერიუმი მიემართება დასაქმებულის ადგილას მყოფი გონიერი სუბიექტის თვალსაწიერიდან შეფასებას.<sup>837</sup>

## 4.3 დასაქმებულის სხვა მოვალეობები

დასაქმებულის ურთიერთობის სხვა ასპექტების რეგულირება სამივლინებო ხარჯებთან დაკავშირებით, რომლებსაც არ აწესრიგებს სშკ, დავალების ხელშეკრულების წესებით უნდა მოხდეს; კერძოდ, საუბარია დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის ინფორმირებისა და მის წინაშე ანგარიშვალდებულების (სსკ-ის 713-ე მუხლი), ისევე, როგორც ავანსად გაცემული თანხების ან სხვა გამოუყენებელი ქონების (მიღებული სარგებლის ჩათვლით) უკან დაბრუნების მოვალეობაზე (სსკ-ის 715-ე მუხლი).

უკან დაბრუნების მოთხოვნის (ავანსად წინასწარ აღებული გამოუყენებელი სამივლინებო თანხის) რეალიზაცია, შესაძლოა, ხელფასიდან გაქვითვის მეშვეობით განხორციელდეს, თუმცა სშკ-ში, ამ პუნქტთან მიმართებით, დაწესებულია ყოველთვიური ხელფასის მაქსიმალური (50%-იანი) ზღვარი (სშკ-ის 43-ე მუხლი).<sup>838</sup> ამის საპირისპიროდ, ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში<sup>839</sup> სასამართლომ მიიჩნია, რომ ცალკე შეთანხმებით გათვალისწინებული მძღოლის სამივლინებო ხარჯების თაობაზე ანგარიშის წარუდგენლობა, თანხაზე, რომელიც დასაქმებულს ეძლეოდა წინასწარ, არ შეიძლება განხილულიყო (9 თვის) გადაუხდელი ხელფასის მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობის საფუძველად. სასამართლო განმარტავდა, რომ ხარჯებთან დაკავშირებული საკითხები დავის ცალკე საგანი იყო და ამიტომ არ უნდა განხილულიყო მიმდინარე კონტექსტით. დასაქმებულის მოთხოვნა ხელფასის გადახდაზე სრულად დაკმაყოფილდა. დასაფიქრებელია, ხომ არ შეეძლო სასამართლოს, ემსჯელა დაქვითვის შესაძლებლობაზე კოდექსით

<sup>837</sup> დეტალებისთვის იხ. ჩაჩავა ს., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, 973-ე მუხლის კომენტარი, 1-ელი ველი, 2, 3, ხელმისაწვდომია: <<https://gcc.tsu.ge/>>.

<sup>838</sup> იხ. ჩაჩავა ს., ქართული შრომის სამართლის ანალიზი: პრობლემები და რეკომენდაციები, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, 2011, 16-17.

<sup>839</sup> ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია, 2014, 21 იანვრის გადაწყვეტილება, საქმე N2098/13. კომენტარი იხ.: ჩაჩავა ს., ამირანაშვილი გ., ზაალიშვილი ვ., სასამართლო პრაქტიკა, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 452, 453.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 21, ზაალიშვილი, ამირანაშვილი

დადგენილი ლიმიტის ფარგლებში, რითაც, შესაძლოა, სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივი დაკმაყოფილების შედეგი დამდგარიყო.

საგადასახადო კოდექსის<sup>840</sup> 101-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, ფინანსთა მინისტრის ბრძანებით<sup>841</sup> განსაზღვრული ნორმის ფარგლებში დასაქმებულისთვის გადახდილი სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურება არ შედის ხელფასის სახით მიღებულ შემოსავალში და არ უნდა დაიბეგროს საშემოსავლო გადასახადით.

#### 4.4 სამივლინებო ხარჯები საჯარო სამსახურში

საჯარო სექტორში სამივლინებო ხარჯების მოწესრიგება მოცემულია ფინანსთა მინისტრის ბრძანებაში. დადგენილია მათი მინიმალური ოდენობები, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ. ამასთან, მგზავრობისა და საცხოვრებელი ფართის დაქირავების ხარჯების ანაზღაურებას დამსაქმებელი ფაქტობრივი დანახარჯის მიხედვით ახდენს.<sup>842</sup>

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის<sup>843</sup> 51-ე მუხლის მიხედვით, მოხელე, შესაძლოა, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განსახორციელებლად გაგზავნილ იქნეს სამსახურებრივი მივლინებით, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ. მისთვის სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურება ხდება ამავე კანონის 66-ე მუხლის საფუძველზე. ეს მოწესრიგება, აგრეთვე, ვრცელდება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ საჯარო მოსამსახურეზე,<sup>844</sup> პროფესიული საჯარო მოხელის სამსახურებრივი მივლინებით გაგზავნის წესის, მისი სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის ოდენობისა და პირობების განსაზღვრის შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილების<sup>845</sup> შესაბამისად.<sup>846</sup>

გარდა ამისა, მოხელის სამსახურებრივ მივლინებასთან დაკავშირებით მოქმედი ნორმატიული აქტებია: მოსამსახურეთათვის სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურების შესახებ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება<sup>847</sup> და საზღვარგარეთ საქართველოს დიპლომატიურ წარმომადგენლობებსა და საკონსულო

<sup>840</sup> 2010, N3591-III. <<https://matsne.gov.ge/document/view/10437177%20publication=177>>.

<sup>841</sup> 2005, N220. <<https://matsne.gov.ge/document/view/60034?publication=0>>.

<sup>842</sup> იხ. *ქვეთარაძე ლ.*, რედ., დასახ. ნაშრომი, მე-15 სქ., 32-33.

<sup>843</sup> 2015, N4346-IX. <<https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?%20publication=35>>.

<sup>844</sup> იხ. *ტურავა პ.*, რედ. *ქარდავა, ე.*, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, კომენტარები, 2018, მუხლი 80, 261.

<sup>845</sup> 2017, N211. <<https://matsne.gov.ge/document/view/3649787?publication=0>>.

<sup>846</sup> იხ. *კრანაშვილი ქ., ჭანტურაია ი.*, საჯარო მოსამსახურეთა შრომითი უფლებები, 2018, 13, 32-33.

<sup>847</sup> 2005, N231. <<https://matsne.gov.ge/document/view/94774?publication=0>>.

დაწესებულებებში როტაციის წესით სამუშაოდ მივლინებულ პირთა გრძელვადიანი სამუშაო მივლინების ანაზღაურების წესის შესახებ საქართველოს საგარეო საქმეთა მინისტრის ბრძანება.<sup>848</sup> საჯარო სექტორში მოცემული სამივლინებო ხარჯების ტარიფები, შესაძლოა, გამოდგეს კერძო სექტორის მივლინებისას გამოანგარიშების სახელმძღვანელოდ.

## 5. მე-5 პუნქტი

მივლინების საკითხები ხელშეკრულებითაც შეიძლება დარეგულირდეს. ასეთ დროს კი, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ნორმების გამოყენებას ენიჭება პრიორიტეტი.<sup>849</sup>

მხარეები სშკ-ით სრულად არ არიან შებოჭილი მივლინების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით და შესაძლებელია სხვა, უფრო ხანგრძლივი ვადის დადგენაც,<sup>850</sup> ისევე, როგორც ხარჯების ოდენობის, ან სხვა მოვალეობების დეტალების განსაზღვრა.

დასაქმებულისათვის არახელსაყრელი ცვლილება მიუღებელია მაშინ, როდესაც სასიკეთო მოდიფიცირებას საპირისპირო შედეგი აქვს (ე.წ. დასაქმებულის სასარგებლოდ ცვლილება – ე.წ. *“favor prestatoris”* პრინციპი (სშკ-ის 1-ელი მუხლის მე-3 პუნქტი)).<sup>851</sup> ნებისმიერ შემთხვევაში, კანონისმიერი ვადის ზრდისკენ მიმართული ცვლილება არსებითი პირობის შეცვლაა და შეთანხმების თავისუფლება უნდა იცავდეს დასაქმებულს, კერძოდ, მას შეუძლია, უარი თქვას ვადის გახანგრძლივებაზე. ხარჯების ოდენობის განსაზღვრისა თუ გადახდის, დაბრუნების, ან სხვა დეტალების დასაქმებულისათვის საუარესო ცვლილება ბათილად უნდა გამოცხადდეს.

<sup>848</sup> 2018, N01-82. < <https://matsne.gov.ge/document/view/4135171?publica%20tion=0>>.

<sup>849</sup> იხ. *ქვეთარაძე ლ.*, რედ., დასახ. ნაშრომი, მე-15 სქ., 32.

<sup>850</sup> იხ. *ბამუკაშვილი დ.*, შრომის სამართალი, მე-5 გამოცემა, 2019, 83.

<sup>851</sup> იხ. *დე გიორგი დ.*, რედ. *ბორონი ა.* (რედ. *ზაალიშვილი ვ.*), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 12, 128.

## **მუხლი 22. პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა**

1. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას.
2. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.
3. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

### 1. შესავალი

სშკ-ის 2020 წლის რეფორმით დასაქმებულთა უფლებების უკეთ დასაცავად განხორციელდა რიგი ცვლილებისა. მათგან ერთ-ერთი ეხება დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას<sup>852</sup> და წინამდებარე ნორმითაა ჩამოყალიბებული. ცხოვრების ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური განვითარების თანამედროვე დინამიკის გათვალისწინებით, პროფესიული კვალიფიკაციის ნაკლებობა შრომით ურთიერთობაში სამუშაო ძალისათვის დაბრკოლებების წყაროა როგორც წინასახელშეკრულებო ეტაპზე და ახალდასაქმებულის სამუშაო გარემოში ადაპტაციისას, ისე სამუშაოს შენარჩუნებისას.<sup>853</sup> მისი მნიშვნელობა უდავოა, რადგან შრომის ბაზრის მოთხოვნა კვალიფიციურ კადრებზე საზოგადოების მხრიდან ყოველთვის ვერ კმაყოფილდება. ეს ურთიერთქმედება მჭიდრო კავშირშია, ზოგადად, განათლების სისტემასთან, რადგან მან უნდა უზრუნველყოს ადამიანური რესურსის მზაობა როგორც დასაქმების ეტაპზე, ისე ცვლილებებისადმი ადაპტაციის კუთხით, განგრძობითი განათლების (ე.წ. „მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლა“<sup>854</sup>) – გადამზადების, ან კვალიფიკაციის ამაღლების მეშვეობით. პროფესიული მომზადების თემა სახელმწიფოს ზრუნვის

<sup>852</sup> ცვლილებებამდე, კოდექსით, დასაქმებულს ენიჭებოდა მხოლოდ უფლება, თვითგანვითარებისა და პროფესიული ამაღლების მიზნებისათვის, ესარგებლა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების უფლებით, წელიწადში არაუმეტეს 30 დღისა (36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის კ) ქვეპუნქტი); ეს დებულება უცვლელად დარჩა.

<sup>853</sup> სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუთავსებლობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად განიხილება.

<sup>854</sup> “Life-long learning”.

საგანია საქართველოშიც, როგორც კონსტიტუციურ (27-ე მუხლი),<sup>855</sup> ისე საერთაშორისო დონეზე ნაკისრი ვალდებულებების<sup>856</sup> მეშვეობით, თუმცა მეტწილად ღონისძიებები განათლების სისტემის განვითარებას მიემართება და დამსაქმებელთათვის ინდივიდუალური მკაცრი ვალდებულებების წარმოშობი მხოლოდ ცალკეული მიმართულებებითაა.

ევროპული კავშირის ფარგლებში განგრძობითი განათლების სეგმენტი, კერძოდ, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების სახით, ორგანიზაციის დაფუძნების დღიდან სოციალური პოლიტიკის მაფორმირებელ განსხვავებულ სიბრტყეებთან (განათლების პოლიტიკა და დასაქმების პოლიტიკა) ასოცირდებოდა.<sup>857</sup> მისი განხორციელების საკითხი მუდმივი დისკუსიებისა და ამ სიბრტყეთა შორის ადგილმონაცვლეობით ხასიათდებოდა. კითხვები, რომლებიც ისმებოდა, იყო, თუ ვის უნდა დაეფინანსებინა ეს მიმართულება – სახელმწიფოს, დამსაქმებელს თუ თავად დასაქმებულს.<sup>858</sup> ზოგადად, განათლების უფლების უზრუნველყოფაში სახელმწიფოს დომინანტი როლის არსებობა უალტერნატივო იყო; ცხადია, მიზნის მიღწევა განათლების სექტორის ჩართულობის გარეშე წარმოუდგენელია და ამიტომაც ხელშემწყობი ღონისძიებებიც სწორედ განათლების სექტორის განვითარებას მიემართა.<sup>859,860</sup> განათლების სისტემა და მასში არსებული პროფესიული

---

<sup>855</sup> 1995 წლის კონსტიტუციური კანონი (<https://matsne.gov.ge>): „მოქალაქეებს უფლება აქვთ კანონით დადგენილი წესით სახელმწიფოს დაფინანსებით მიიღონ პროფესიული და უმაღლესი განათლება“.

<sup>856</sup> ქვეყანა მიერთებულია შსო-ის ადამიანური რესურსების განვითარების შესახებ 1975 წლის N142 კონვენციას (<https://www.ilo.org>), თუმცა ჯერ კიდევ არ არის 1974 წლის სასწავლო მიზნებისთვის ანაზღაურებადი შვებულების თაობაზე N140 კონვენციის (ტექსტი იხ. <https://www.ilo.org>) მონაწილე. ევროპის სოციალური ქარტიის ტექსტი იხ. <https://rm.coe.int/the-european-social-charter-treaty-text/1680799c4b>. ამასთან, ასოცირების შესახებ შეთანხმების მიხედვით, მთელი ცხოვრების განმავლობაში განათლების ხელშეწყობის მიზნებისათვის, მათ შორის, პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების მიმართულებით, სახელმწიფო კისრულობს ევროპული კავშირის შესაბამისი პოლიტიკის პრინციპებით, საუკეთესო პრაქტიკით ხელმძღვანელობისა და ამ სფეროში თანამშრომლობის ვალდებულებას (358-ე-359-ე მუხლები). შრომითი სფეროს განვითარების ჭრილში, ასოცირების შეთანხმების საფუძველზე, ქვეყანამ უნდა აღიაროს და დანერგოს შსო-ის საერთაშორისო სტანდარტები ისევე, როგორც ცალკეული დირექტივები.

<sup>857</sup> *Freedland, M., Vocational Training in EC Law and Policy – Education, Employment or Welfare?* *Industrial Law Journal*, Vol. 25, No. 2, 1996, 112.

<sup>858</sup> იქვე, 111.

<sup>859</sup> იხ. ე.წ. „ლეონარდოს გადაწყვეტილება“ (საბჭოს 63/266/EEC გადაწყვეტილება. ტექსტი იხ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31963D0266>). დოკუმენტში ჩამოყალიბებულია პრინციპები, რომელთა მიხედვითაც წევრ ქვეყნებს უნდა ჩამოეყალიბებინათ ერთიანი პოლიტიკა პროფესიული განათლების სფეროში დასაქმების მაღალი დონისა და ცვალებადი გარემოსადმი ადამიანური რესურსების ადაპტირების უზრუნველსაყოფად. დროთა განმავლობაში მოხდა ამ პოლიტიკის ინსტრუმენტალიზაცია ისეთ ინსტიტუტებში, როგორცაა, მაგალითად, Erasmus-ის პროგრამა უმაღლესი განათლების ხელშესაწყობად. იხ. *Freedland, M., Vocational Training in EC Law and Policy – Education, Employment or Welfare?* *Industrial Law Journal*, Vol. 25, No. 2, 1996, 113.

სწავლებები თუ გადამზადების სისტემა გადამწყვეტ როლს ასრულებს პროფესიული განგრძობით განათლების უზრუნველყოფაში, რომლის სეგმენტიცაა კვალიფიკაციის ამაღლება. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებლის ჩართულობა, მზაობა და ხელშეწყობა დასაქმებულისათვის კვალიფიკაციის შენარჩუნებისა თუ ამაღლების საკითხში უდიდეს როლს ასრულებს მთლიანად შრომის ბაზრისთვის და, კერძოდ, პროფესიული განვითარების საკითხში. ეს სეგმენტი ევროპულ მოდელში დასაქმების პოლიტიკის ნაწილია, მთავარი კითხვით – რა უფლებები ენიჭება დასაქმებულს შრომით ურთიერთობაში, ერთი მხრივ, თუკი დამსაქმებელი გამოდის სტაჟირების განმახორციელებლის როლში (განიხილება თუ არა სტაჟირორი ჩვეულებრივი დასაქმებულის რანგში) და, მეორე მხრივ, თუ დამსაქმებელი კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიების განმახორციელებელია.<sup>861</sup> ევროპულ ქვეყნებში დამსაქმებლის როლი, პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების კუთხით, ეროვნულ დონეზე ინდივიდუალური გადაწყვეტის საგანია. მრავალფეროვნების საილუსტრაციოდ შესაძლოა, მოყვანილ იქნეს მაგალითები:

სლოვენიაში შრომითი ურთიერთობის შესახებ კანონის<sup>862</sup> 170-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუკი ეს განპირობებულია სამუშაო პროცესის აუცილებლობით, ან, თუკი ამით თავიდან იქნება აცილებული კვალიფიკაციის ნაკლებობის ან ბიზნესაუცილებლობის გამო (რეორგანიზაცია სხვადასხვა მიზეზით) გათავისუფლება. იმავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, თუკი დამსაქმებელი მოითხოვს კვალიფიკაციის ამაღლებას, მასვე ეკისრება ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულება.

გერმანულ მოდელში, შრომის კონსტიტუციის კანონის<sup>863</sup> (Betriebsverfassungsgesetz) 97-ე ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია მუშაკთა საბჭოსთან (Works Council) კონსულტაციების გამართვაზე, დასაქმებულთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების

---

<sup>860</sup> ამასთან, ევროპულ კომისიასთან არსებობს პროფესიული განათლების შრომის ბაზართან თავსებადობის ხელშეწყობი ორგანიზაცია – პროფესიული განათლების განვითარების ევროპული ცენტრი – CEDEFOP (ოფიციალური ვებგვერდი: <https://www.cedefop.europa.eu/en>); ასევე იხ.: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/vocational-training>.

<sup>861</sup> *Freedland, M.*, Vocational Training in EC Law and Policy – Education, Employment or Welfare? *Industrial Law Journal*, Vol. 25, No. 2, 1996, 115.

<sup>862</sup> Employment Relationship Act (ტექსტი 2016 წლის ცვლილებებით იხ.: <http://www.pisrs.si/Pis.web/npb/DocPdf?idPredpisa=ZAKO7498&idPredpisaChng=ZAKO5944&type=doc&lang=EN>); ასევე <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/slovenia-employers-obligation-to-provide-skill-development-plans-or-training>.

<sup>863</sup> კანონის ტექსტი იხ.: <https://www.gesetze-im-internet.de/englisch-betrvg/englisch-betrvg.html#p0569>; ამასთან, მოქმედებს კვალიფიკაციათა შესაძლებლობების შესახებ კანონი (Qualifizierungschancengesetz – იხ. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/qualifizierungschancengesetz.html>).

წახალისების მიზნით, თუმცა არ არსებობს ვალდებულება ტრენინგების ან პროფესიული განვითარების ღონისძიებების უზრუნველყოფაზე.<sup>864</sup>

საფრანგეთში დამსაქმებელი ვალდებულია, დააფინანსოს პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემა,<sup>865</sup> იმავდროულად, თავად (კერძო სექტორში მომუშავე) დასაქმებულია ვალდებული, ჰქონდეს ე.წ. „პირადი განვითარების (ტრენინგის) ანგარიში“<sup>866</sup> (Compte personnel de formation), რომელზეც დამსაქმებელი წელიწადში ერთხელ რიცხავს განსაზღვრულ თანხას. დამსაქმებელი სთავაზობს დასაქმებულებს უნარების განვითარების გეგმას, თუმცა ეს სავალდებულო არაა. მიუხედავად ამისა, არსებობს შემთხვევაში დამსაქმებელს შეაქვს შენატანები პროფესიული განვითარების ფონდში, რომლის თანადაფინანსებელი შესაძლებელია იყოს დასაქმებულის, სურვილის შემთხვევაში.<sup>867</sup> დასაქმებულს უფლება აქვს, კარიერული განვითარების შეფასებაზე ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია, 6 წელიწადში ერთხელ წერილობით შეაფასოს დასაქმებულები და მათი მდგომარეობა – ისარგებლეს თუ არა მათ პროფესიული განვითარების სისტემით. თუკი დასაქმებულმა არ ისარგებლა ე.წ. „სავალდებულო კვალიფიკაციის“ ამაღლების სისტემით, შესაბამისი ბონუსი ავტომატურად ერიცხება მათ „პირადი განვითარების ანგარიშზე“.<sup>868</sup> დამსაქმებელს ყოველ სამ წელიწადში დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან პროფესიული განვითარების თაობაზე მოლაპარაკებების ვალდებულება გააჩნია.<sup>869</sup>

ცალკეულ პროფესიებში სახეზეა პერიოდული სავალდებულო კვალიფიკაციის ამაღლების აუცილებლობა და მის გარეშე დასაქმებული ვერ შეძლებს სამუშაოს გაგრძელებას კვალიფიკაციის დადასტურების გარეშე. ამ დროს პროფესიული განვითარება კანონისმიერი მოთხოვნაა და, ცხადია, დამსაქმებლის თანაქმედება უმნიშვნელოვანესია სამუშაოს შენარჩუნების თვალსაზრისით. დამსაქმებლის „ფინანსური“ მონაწილეობა, ამ თვალსაზრისით სპეციფიკური, სამუშაო დროის დეფინიციის კონტექსტით გახდა მსჯელობის საგანი ევროპულ პრაქტიკაში. ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში,<sup>870</sup> ევროპულმა მართლმსაჯულების სასამართლომ მიუთითა, რომ სახანძრო სამსახურის

---

<sup>864</sup> მოკლე აღწერა იხ.: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/germany-employers-obligation-to-provide-skill-development-plans-or-training>.

<sup>865</sup> მოკლე მიმოხილვა იქვე.

<sup>866</sup> საფრანგეთის შრომის კოდექსი (ტექსტი იხ. <https://www.legifrance.gouv.fr>).

<sup>867</sup> იქვე, კოდექსის L. 6331-1 and L. 6331-6 მუხლები.

<sup>868</sup> იქვე, კოდექსის L. 6315-1 მუხლი.

<sup>869</sup> იქვე, კოდექსის L. 2242-20 მუხლი.

<sup>870</sup> Judgment of the CJEU (Tenth Chamber) 28 October 2021, C-909/19, BX v. Unitatea Administrativ Teritorială D. ტექსტი იხ.: <https://curia.europa.eu> მოკლე აღწერა იხ. <https://knowledge.leglobal.org/eu-cjeu-rules-on-mandatory-vocational-training-constitutes-working-time/>.

ხელმძღვანელი თანამდებობის პირი, რომელსაც კანონით ევალებოდა ტრენინგის გავლა (160 საათის განმავლობაში) და დამსაქმებლის დავალებით მონაწილეობდა ღონისძიებაში, მოქმედებდა სამუშაოს შესრულების ფარგლებში. ტრენინგის უდიდესი ნაწილი ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სამუშაო ადგილისაგან განსხვავებულ ლოკაციაზე ტარდებოდა. სასამართლომ დაასკვნა, რომ ეს პერიოდი უნდა ჩათვლილიყო სამუშაო დროში, რადგან დასაქმებული მისი მითითებით იმყოფებოდა ღონისძიებაზე და, შესაბამისად, იყო მისი მითითებით მოქმედი სუბიექტი (under disposal).

ევროპული სოციალური ქარტიის მე-10 მუხლით, პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის ვალდებულება არსებობს სახელმწიფოს მხრიდან. ეს ვალდებულება იქცა ერთ-ერთ საფუძვლად სშკ-ში განსახილველი ნორმის შემოტანისას.<sup>871</sup> ნორმას ერთგვარი პროგრამული ხასიათი აქვს და მასში, სხვა საკითხებთან ერთად, ყურადღება მახვილდება ნორმალური სამუშაო დროის კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნისთვის გამოყენების შესაძლებლობის უზრუნველყოფაზე.<sup>872</sup>

საყურადღებოა ანაზღაურებადი საგანმანათლებლო შვებულების შესახებ შსო-ის N140 კონვენცია (რომელსაც საქართველო არ მიერთებია). მონაწილე ქვეყნებს ევალება, შეიმუშაოს შესაბამისი პოლიტიკა<sup>873</sup> და ხელი შეუწყოს დასაქმებულთა საგანმანათლებლო მიზნებისათვის შვებულების რეალიზაციას. კონვენციით დგინდება „ანაზღაურებადი საგანმანათლებლო შვებულების“ ცნება,<sup>874</sup> როგორც სამუშაო საათების განმავლობაში დასაქმებულისათვის განათლების მისაღებად მიცემული დრო, ადეკვატური ფინანსირების უფლებით (adequate financial entitlement). ეს შვებულება უნდა ფინანსდებოდეს პერიოდულად ეროვნული სისტემისათვის შესაბამისი გზებით.<sup>875</sup> ქვეყანამ ვალდებულება შესაძლებელია, საკანონმდებლო, სხვაგვარი მარეგულირებელი, კოლექტიური შეთანხმებების ან საარბიტრაჟო პრაქტიკის

<sup>871</sup> იხ. განმარტებითი ბარათის მე-5 პუნქტი.

<sup>872</sup> მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტის დ) ქვეპუნქტი.

<sup>873</sup> რაც რეალიზებულია 2018 წლის პროფესიული განათლების შესახებ N3442-ის კანონით (ტექსტი იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4334842?publication=6>). კანონით იმპლემენტირებულია Direct Request (CEACR) – adopted 2018, published 108th ILC session (2019), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100-COMMENT-ID,P13100-COUNTRY-ID:3959567,102639:NO>), ასევე შს-ის N142 კონვენციით, რომლის მიხედვითაც, დეტალიზებულია სახელმწიფოს ვალდებულება პროფესიული განვითარების რჩევისა (vocational guidance) და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების განვითარების თაობაზე მოთხოვნები. იგი განიცდობა ადამიანური რესურსების განვითარების 2004 წლის N195 რეკომენდაციით (ტექსტი იხ. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100-ILO-CODE:R195:%20NO>) პროფესიული მომზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების დონეების მიხედვით.

<sup>874</sup> 1-ელი მუხლი.

<sup>875</sup> მე-7 მუხლი.



განხორციელების მეშვეობით შეასრულოს.<sup>876</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმების მიხედვით,<sup>877</sup> საქართველომ, სხვა მნიშვნელოვან ინსტრუმენტებთან ერთად, უნდა განიხილოს ამ კონვენციასთან მიერთების საკითხი, თუმცა კონკრეტული ვადები გათვალისწინებული არაა. მიუხედავად ამისა, „ღირსეული შრომა“ აღიარებულია როგორც გლობალიზაციის მართვის მნიშვნელოვანი ელემენტი,<sup>878</sup> ხოლო პროფესიული განვითარება გაითვალისწინება ქვეყნის შეფასებისას ამ ელემენტთან თავსებადობის ხარისხის დასადგენად.<sup>879</sup> სშკ, ჯერჯერობით, არ მოიცავს შესაბამის ზოგად რეგულირებას ამ მიმართულებით.

პროფესიული განვითარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობის შეზღუდვას, შრომით ურთიერთობაში, თანასწორობის უზრუნველყოფის კონტექსტითაც განიხილავენ და ეს დაბრკოლება, გენდერული საფუძვლით, დისკრიმინაციის წყაროდ ნორმატიულ დონეზეა აღიარებული.<sup>880</sup> ქალ დასაქმებულთა მიმართ თანასწორი მოპყრობის პროფესიული განათლებისა და წინსვლის კონტექსტი განსაკუთრებულად იქნა აქცენტირებული სშკ-ის ცვლილებებამდე პერიოდში ჩატარებულ კვლევებში,<sup>881</sup> სადაც მიეთითა ქალთა არასახარბიელო მდგომარეობაზე კარიერულ წინსვლასთან მიმართებით (ე.წ. „შუშის ჭერი“<sup>882</sup>), სწორედ კვალიფიკაციის ნაკლებობის მიზეზით. შესაბამისად, ამ კუთხით, დამსაქმებლის ნათლად გამოკვეთილი პასუხისმგებლობები აისახა სშკ-ის განსახილველ ნორმაში კონკრეტული შემთხვევისას.

## 2. ნორმის არსი და მიზანი

ნორმის მიზნები ზოგადი კონტექსტით, ფაქტობრივად, წარმოდგენილია შრომის სფეროში, საქართველოს მიერ საერთაშორისო დონეზე ხელმოწერილ ზემოაღნიშნულ დოკუმენტებში. ესენია: პროფესიულ სფეროში განგრძობადი განათლების ხელშეწყობა, რაც სტაბილური და ღირსეული შრომის დამკვიდრებისკენაა მიმართული; დასაქმებულთა პროფესიული განვითარების პროცესში თანასწორობის უზრუნველყოფა,

<sup>876</sup> მე-5 მუხლი.

<sup>877</sup> 229-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

<sup>878</sup> იქვე, 1-ელი პუნქტი.

<sup>879</sup> Decent Work Indicators, Guidelines for Procedure and Users of Statistical and Legal Framework Indicators, ILO Manual, Second Version, 2013, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-integration/documents/publication/wcms-229374.pdf>.

<sup>880</sup> იხ. სშკ-ის მე-5 მუხლის ბ) პუნქტი.

<sup>881</sup> შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, აშშ-ის განვითარების სააგენტოს (USAID), დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GII), გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მხარდაჭერით, 2017.

<sup>882</sup> გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, კონსტიტუციის 44-ე მუხლი, აშშ-ის განვითარების სააგენტოს (USAID) ხელშეწყობით, 2014, 51 და შემდგომი.

რაც ქალთა (თუმცა, ნორმის ფორმულირებიდან გამომდინარე, არა მხოლოდ) პროფესიული კვალიფიკაციის, სულ მცირე, შენარჩუნებისა და განვითარებით გამოიხატება, რათა მათ ჰქონდეთ სამუშაოს შენარჩუნებისა და კარიერული წინსვლის პერსპექტივები. ნორმის მიზანია, ასევე დასაქმებულის პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვისას, დამსაქმებლის მიერ გამოხატული ინტერესის შემთხვევაში, ანაზღაურების საკითხის მოწესრიგება.

### 3. შემადგენლობა

#### 3.1. 1-ელი პუნქტი

ნორმის პირველი პუნქტი ერთგვარი პროგრამული სტილითაა ფორმულირებული და, ერთი შეხედვით, რაიმე ხელშესახებ ვალდებულებას დამსაქმებლისათვის არ წარმოშობს; ზოგადად, იგი ვალდებულია, ხელი შეუწყოს დასაქმებულს პროფესიულ თვითგანვითარებაში. მიუხედავად ამისა, სშკ-ის სხვა ნორმებთან კომბინაციით განსაზღვრული დეტალების გამოკვეთა მაინც შესაძლებელია: სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის კ) ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რაც არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს. იმავედროულად, ქართული სამოსამართლო პრაქტიკის მიხედვით (იხ. 47-ე მუხლის კომენტარი), შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად, დარღვევის შემთხვევაში, მოქმედებს *ultima ratio*-ს პრინციპი, რომლითაც დარღვევა ისეთი ხასიათის უნდა იყოს, რომ შეუძლებელს ხდიდეს მხარეთა შორის ურთიერთობის გაგრძელებას. სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, დარღვევასთან არის გათანაბრებული შემთხვევა, როდესაც შესრულების ვადის დადგომამდე ნათელია, რომ ვალდებულება დაირღვევა.<sup>883</sup> ამ დროს, განსახილველი ნორმის მიზნებისთვის, შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე. ამ წესის სპეციალური მოდიფიკაციაა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, წინასწარი გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გადახდის (სშკ-ის 48-ე მუხლი – დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარების სამუშაოსთან შეუსაბამობა) წინაპირობათა დაცვით, შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. დასაქმებულს შეუძლია, მიმართოს დამსაქმებელს ზემოთ დასახელებული შვებულებით სარგებლობის თაობაზე, რაც დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოშობს ურთიერთობის გონივრული ვადით შეჩერებაზე. დამსაქმებელმა უმიზეზოდ უარი არ შეიძლება თქვას

<sup>883</sup> იხ. *ვაშაკიძე გ.*, რედ. ჯანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 405 მუხლის კომენტარი, 32-ე ველი, 52.

შვებულების მიცემაზე, თუმცა შეიძლება შეზღუდოს მისი ხანგრძლივობა და, ასევე ლოგიკურია, პერიოდი.

რა გარემოებები შეიძლება იყოს დამსაქმებლის მხრიდან „შვებულებაზე“ უარის თქმის მიზეზი, კანონით განსაზღვრული არ არის. შესაძლოა, საყურადღებო იყოს დიდი ბრიტანეთის მოდელი,<sup>884</sup> სადაც უარი დასაშვებია, თუ: დასაქმებულისათვის დროის მიცემა უსარგებლო იქნება დამსაქმებლისათვის, გამოიწვევს დამატებით დანახარჯებს, ვერ მოხერხდება დამსაქმებლის კონტრაჰქენტების მოთხოვნათა შესრულება, ვერ მოხერხდება სამუშაოს გადანაწილება სხვა დასაქმებულებზე და/ან შემცვლელის მოძებნა, ეს იმოქმედებს სამუშაოს ხარისხზე, აღარ იქნება საკმარისი სამუშაო შესაბამისი კვალიფიკაციის დასაქმებულისათვის, ეს წინააღმდეგობაში მოვა დაგეგმილ რეორგანიზაციასთან.<sup>885</sup>

სმკ არ ითვალისწინებს დამსაქმებლის ფინანსურ ვალდებულებებს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებასთან დაკავშირებით. თუკი შრომითი ურთიერთობა ჩერდება, დასაქმებულმა თვითონ უნდა გაწიოს კვალიფიკაციის ამაღლების ხარჯები.

მნიშვნელოვანია ისიც, თუ უპირატესად ვის ინტერესებშია კვალიფიკაციის ამაღლება. დამსაქმებლის გამოხატული ინტერესისას, ჩვეულებრივ, იგი თვითონ უთითებს პროფესიული განვითარების აუცილებლობაზე დასაქმებულს და, ამ შემთხვევაში, მოქმედებს განსახილველი მუხლის მე-3 პუნქტი, თუმცა ურთიერთობის შეჩერებაში ამ მიზნით დასაქმებულზე შეიძლება იყოს იმგვარად დაინტერესებული, რომ ეს არ ეხებოდეს, უშუალოდ, არსებულ დასაქმების ადგილას შესასრულებელ სამუშაოს. ინტერესი შეიძლება მიემართებოდეს, მაგალითად, ახალი უნარების შეძენას, პროფილის შეცვლას ან ზოგად თვითგანვითარებას. ცხადია, ეს არ გამორიცხავს თავისუფალი დროის მოთხოვნის უფლებას. შემთხვევათა ამგვარი გაყოფა რეგულირების წარმოდგენილი ვერსიით ნაკლებად რელევანტურად შეიძლება ჩანდეს, რადგან დამსაქმებელს, თუკი თვითონ არ უთითებს პროფესიული გადამზადების აუცილებლობაზე, არ ეკისრება ფინანსური ტვირთი. მიუხედავად ამისა, ასეთი დიფერენციაცია შეიძლება, მომავალში დატვირთვის მქონე იყოს ანაზღაურებადი სასწავლო შვებულების შემოღებისას.

გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელი ცალკეულ სფეროებში (მაგალითად უმაღლესი განათლების დაწესებულება პროგრამების აკრედიტაციის მიზნებისათვის) ვალდებულია, ახორციელებდეს სხვადასხვა ღონისძიებას და, კვლევის წახალისების მიზნებისათვის,

<sup>884</sup> იხ. დასაქმებულის უფლებათა შესახებ 1996 წლის აქტი. ტექსტი იხ. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.

<sup>885</sup> იხ. „Training and study at work: your rights“, <https://www.gov.uk/training-study-work-your-rights/employers-decision-and-responsibilities>.

ჰქონდეს სათანადო ბიუჯეტი.<sup>886</sup> ვალდებულების შეუსრულებლობა შესაძლოა, პროგრამისათვის აკრედიტაციის არმიცემის ან რეაკრედიტაციის პროცესის წარუმატებლობით დასრულდეს, თუმცა დასაფიქრებელია, რამდენად წარმოეშობა დასაქმებულს დაწესებულების მიმართ კერძოსამართლებრივი მოთხოვნა კვალიფიკაციის შენარჩუნება/ამაღლების ნაწილთან დაკავშირებით, თუკი იგი თვითონ არ გამოდის აქტიურ მომთხოვნად კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

### 3.2. მე-2 პუნქტი

#### 3.2.1. გავრცელების სფერო

ნორმის მე-2 პუნქტით მოწესრიგებულია სპეციალური შემთხვევა, როდესაც განსხვავებით 1-ელი პუნქტის შედარებით ბუნდოვანი რეგულირებისა, დამსაქმებელი, მოთხოვნის შემთხვევაში, ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის შესაბამისობაში მოყვანა სამუშაოს მოთხოვნებთან. ნორმა ვრცელდება ისეთ დასაქმებულზე, რომელიც ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით სარგებლობის შემდეგ კარგავს კვალიფიკაციას, სხვადასხვა მიზეზის გამო (რომელიც არ კონკრეტდება კანონში) და საჭიროებს სამუშაო პროცესში რეინტეგრაციის ხელშეწყობას. განმარტებითი ბარათის მიხედვით, კანონმდებლის მიზანი, უპირველეს ყოვლისა, ქალ დასაქმებულთა თანასწორი შრომის უზრუნველყოფას მიემართება,<sup>887</sup> თუმცა ფორმულირება ამ მიზნობრიობაზე შორს მიმავალი დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას იძლევა. კერძოდ, წინაპირობაში მითითებულია არა მარტო ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, რომლითაც, ცხადია, მხოლოდ დედა სარგებლობს (თუმცა იხ. სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-4 პუნქტის ბოლო წინადადება<sup>888</sup>), არამედ ისეთი სახეები, როგორებიცაა: ბავშვის მოვლისა (სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირველი წინადადება) და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო (სშკ-ის 38-ე მუხლი) შვებულება. მათი გამოყენება, შესაბამისი წინაპირობების დაცვით, შეუძლია ორივე მშობელს. ლოგიკურად ნორმა, სქესის მიუხედავად, იცავს ყველა დასაქმებულს, რომელიც ხანგრძლივი შესვენების გამო საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას.

<sup>886</sup> საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის N65/ნ ბრძანება (ტექსტი იხ.: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1320588?publication=23>) და მისი შესამე დაწარმოი (ტექსტი იხ.: <https://eqe.ge/res/docs/სტანდარტები.doc>).

<sup>887</sup> ეს პირდაპირ მითითება დოკუმენტის მე-5 პუნქტში.

<sup>888</sup> მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს ბავშვის მოვლის გამო შვებულების იმ ნაწილით, რომლითაც არ უსარგებლია დედას.

### 3.2.2. დასაქმებულის მოთხოვნა და აუცილებლობა

კვალიფიკაციის ამაღლების მოთხოვნით, დასაქმებულმა უნდა მიმართოს დასაქმებულს, რაც შესაბამისი განცხადებით უნდა გამოიხატოს, თუმცა, ამის გარდა, ნორმით დგინდება წინაპირობა, რომ მოთხოვნა ობიექტურად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაოს შესრულებისათვის. ივარაუდება, რომ, ხანგრძლივი შეჩერების პარალელურად, თავად სამუშაოს შესრულების პირობები უნდა იყოს შეცვლილი. მაგალითად, შესაძლოა, საწარმოში იქნეს დანერგული ახალი პროცედურები, პროგრამული უზრუნველყოფა და სხვ., რასთანაც დასაქმებულს შვებულებაში გასვლამდე შეხება არ ჰქონია. შესაძლებელია, ასევე სამუშაოს ხანგრძლივი შეუსრულებლობის გამო დასაქმებულს უუარესდებოდეს ცალკეული უნარები, რომლებიც უნდა აღდგეს ტრენინგის მეშვეობით.

### 3.2.3. კვალიფიკაციის ამაღლების განმახორციელებელი და მისი პასუხისმგებლობა

დამსაქმებელმა შეიძლება თავად უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება ან ეს მესამე პირების მეშვეობით გააკეთოს. საფრთხეები, რომლებიც შესაძლოა, ასეთ დროს არსებობდეს, ერთი მხრივ, უკავშირდება პროფესიული გადამზადების პროცესის არასრულყოფილებას, რაც ნეგატიურად იმოქმედებს დასაქმებულის მიერ საკუთარი შრომითი ვალდებულებების უხარვეზოდ შესრულების პერსპექტივაზე; მეორე მხრივ, ამ დროს გასაანალიზებელია პასუხისმგებლობის საკითხი, რაც ამ საფრთხეთა რეალიზაციას შეიძლება მოჰყვეს.

თუკი დამსაქმებელი საკუთარი ძალებით ახორციელებს ღონისძიებას, ან თავად ირჩევს მესამე პირს არაჯეროვანი შესრულებისას, ცხადია, დასაქმებულის ჩართვა სამუშაოში სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით შეიძლება დამთავრდეს, ან სახეზე იყოს დარღვევის საფრთხე (სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ბ) ქვეპუნქტი). სშკ-ის 47-ე მუხლის საფუძველზე დარღვევა შესაძლოა, გახდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი (1-ელი პუნქტის ზ) და თ) ქვეპუნქტები). უხეში დარღვევისას შეწყვეტის უფლება ავტომატურად წარმოიშობა და იგი არ არის დამოკიდებული ბრალზე, თუმცა სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის გ) პუნქტი<sup>889</sup> გამორიცხავს ამ უფლების რეალიზაციას. ჩვეულებრივი დარღვევის შემთხვევაში შეწყვეტა მხოლოდ 1 წლის განმავლობაში, რეციდივის შემთხვევაშია დასაშვები, თუმცა დამსაქმებელმა შეიძლება ბოროტად ისარგებლოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაწესებით და ამით მოამზადოს საფუძველი

<sup>889</sup> „კრედიტორი უფლებამოსილია, შესრულების ვადის დადგომამდე უარი თქვას ხელშეკრულებაზე, თუ აშკარაა, რომ დადგება ხელშეკრულებაზე უარის თქმის საფუძველები“.

გათავისუფლებისათვის, თუკი დასაქმებული ხელმეორედ, საკუთარი მიზეზით, დაარღვევს ვალდებულებას (რაიმე სხვა მოქმედებით). საკითხი უნდა გადაწყდეს ნორმის მიზნობრიობის გათვალისწინებით: იგი უზრუნველყოფს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას, რათა არ დადგეს ხელშეკრულების დარღვევის გამო შეწყვეტის საფუძვლები. შესაბამისად, პირველი დარღვევა, რომელიც გამოწვეული იყო დამსაქმებლის სფეროდან გამომავალი მიზეზით, არ უნდა შეეარაგოს დასაქმებულს. ამდენად, რეციდივი ვერ შექმნის *ultima ratio*-ს შემადგენლობას სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის.

ასეთ შემთხვევებში დამსაქმებლის მიერ ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა შეიზღუდება სსკ-ის 415-ე მუხლის საფუძველზე.

კვალიფიკაციის ამაღლების უზრუნველყოფის ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებისას დასაქმებული უფლებამოსილი იქნება ხელმეორე შესრულებაზე, რომლის დეტალებიც შსკ-ით არ განისაზღვრება. დასაფიქრებელია, შეიძლება თუ არა ამ დროს სსკ-ის 643-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის გამოყენება, რომლითაც დასაქმებულს მიენიჭებოდა უფლება, შესრულების ნაკლის აღმოსაფხვრელად თავად მოეძებნა სერვისის სხვა გამწევი და მოეთხოვა ფულადი ანაზღაურება დამსაქმებლისაგან? განსახილველი უფლების ხასიათიდან გამომდინარე, რაც უზრუნველყოფს, სულ ცოტა, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შენარჩუნების პერსპექტივას, პასუხი დადებითი უნდა იყოს. ამ დროს ფულადი ანაზღაურების ოდენობის მიმართ ზედა ზღვარს უნდა განსაზღვრავდეს თანაზომიერების პრინციპი (იხ. ქვევით, დ) ქვეთავი).

თავის მხრივ, როდესაც დასაქმებული თავად ირჩევს მესამე პირს კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, რეალურად, დამსაქმებელი მხოლოდ მესამე პირთან დასაქმებულის მიერ დადებული მომსახურების თანხას იხდის (ასრულებს ფულად ვალდებულებას დასაქმებულის ნაცვლად). მიუხედავად ამისა, რადგან კვალიფიკაციის ამაღლების ვალდებულება მასზეა, მასვე უნდა მოეთხოვებოდეს არჩევანის ადეკვატურობის გადამოწმება, რადგან იგი თავადაა ვალდებული მხარე. დასაფიქრებელია, შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს ხარჯების ანაზღაურებაზე უარის თქმა, თუკი მან იცის, რომ დასაქმებულმა არასათანადო არჩევანი გააკეთა. რადგან მესამე პირის მიერ არასათანადო შესრულება გამოიწვევს დამსაქმებლის ვალდებულების დარღვევას (ამასთან, დასაქმებული ვეღარ შეძლებს სათანადოდ შრომითი ვალდებულებების შესრულებას), პასუხი დადებითი უნდა იყოს.

### 3.2.4. თანაზომიერი ხარჯები

კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის მიღებული ღონისძიებანი, ხშირ შემთხვევაში, შესაძლოა, დამსაქმებლის ხარჯებთან იყოს დაკავშირებული (როგორც მის მიერ, ისე მესამე პირის მეშვეობით შესრულებისას). ნორმით,

დამსაქმებელმა საერთოდ შეიძლება უარი თქვას კვალიფიკაციის ამაღლების უზრუნველყოფაზე. კვალიფიკაციის ამაღლება, თავის არსით, ემსახურება ხანგრძლივი უმუშევრობის გამო დასაქმებულის „რეაბილიტაციას“ სამუშაოს შენარჩუნების მიზნით, რაც განსაკუთრებული კატეგორიის დასაქმებულის პოზიტიური დისკრიმინაციის შემთხვევაა. იგივე კონსტრუქციას გამოყენებული სმკ-ის მე-9 მუხლის შემთხვევაში გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის ვალდებულებისგან გათავისუფლებისას (იხ. მე-9 მუხლის კომენტარი).

### 3.3. მე-3 პუნქტი

თუკი კვალიფიკაციის ამაღლება ან სხვაგვარი სასწავლო აქტივობა მოთხოვნილია დამსაქმებლის მიერ, ღონისძიებაში მონაწილეობა განიხილება შრომითი ვალდებულების შესრულებად და დახარჯული დრო სამუშაო დროდ, რაც ანაზღაურებადია. სამუშაო დრო ზოგადი სახით უნდა იქნეს აღქმული და მასში გაერთიანდება ზეგანაკვეთური დროც (იხ. სმკ-ის 24-ე-27-ე მუხლების კომენტარები). ევროპული მართლმსაჯულების სასამართლოს მიერ შესავალში მოყვანილი გადაწყვეტილება<sup>890</sup> შესაძლოა, გამოდგეს სახელმძღვანელოდ არგუმენტაციისათვის, რადგან სმკ-ის აღნიშნული, ბოლო ცვლილებები განმარტებით ბარათში პირდაპირ წარმოდგენილია ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2003/88/EC<sup>891</sup> დირექტივასთან დაახლოების მიზნით, ხოლო მითითებული გადაწყვეტილება სწორედ ამ დირექტივის ინტერპრეტაციის საფუძვლით იქნა მიღებული.

ნორმაში არაფერია მითითებული კვალიფიკაციის ამაღლების, ან სხვა სასწავლო ღონისძიების ფასის თაობაზე და უნდა ვივარაუდოთ, რომ ეს დასაქმებულის მიერ უნდა იქნეს დაფარული. ცხადია, გაითვალისწინება მე-2 პუნქტში წარმოდგენილი გამონაკლისი (იხ. ზევით, მე-2 პუნქტის კომენტარი).

თუკი ღონისძიება მივლინების მეშვეობით ხორციელდება, სამუშაო ადგილის ცვლილებასთან დაკავშირებული ხარჯები დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურებადია (იხ. სმკ-ის 21-ე მუხლის კომენტარი).

---

<sup>890</sup> Judgment of the CJEU (Tenth Chamber) 28 October 2021, C-909/19, BX v. Unitatea Administrativ Teritorială D. ტექსტი იხ. <https://curia.europa.eu>. მოკლე აღწერა იხ.: <https://knowledge.leglobal.org/eu-cjeu-rules-on-mandatory-vocational-training-constitutes-working-time/>.

<sup>891</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, ტექსტი იხ.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>.

### **მუხლი 23. შრომის შინაგანაწესი**

1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი. იგი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესი დასაქმებულს გააცნოს.
2. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს:
  - ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
  - ბ) დასვენების ხანგრძლივობა;
  - გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;
  - დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
  - ე) ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
  - ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები;
  - ზ) წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები;
  - თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.
3. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.
5. დამსაქმებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას, მათ შორის, გონივრული მისადაგების ფარგლებში „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლით გათვალისწინებული სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვითა და შესრულებით.
6. ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ამ კანონს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება.

#### **1. ნორმის არსი და მიზანი**

ნორმის მიზანია, მოწესრიგდეს დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესის შექმნის წესი და მისი სავალდებულოდ ამოქმედების საკითხი. გავრცელებული პრაქტიკის მიხედვით, სამუშაო პირობების ვრცელი ჩამონათვალიდან უმეტესობა სავალდებულოდ მოქმედებს საწარმოში მომუშავე ყველა დასაქმებულისთვის. ამგვარ პირობებს დამსაქმებელი წინასწარ შეიმუშავებს და ადგენს სავალდებულო რეგულაციის სახით, რაც სამუშაო პროცესის ორგანიზაციული მოწესრიგების ერთ-ერთი გამოვლინებაა. დასაქმებულთა რაოდენობის გათვალისწინებით, ერთიანი დოკუმენტის



სახით ყველასთვის სავალდებულო პირობების გაწერა პრაქტიკულად ბევრად უფრო მოსახერხებელია დამსაქმებლისთვის, ვიდრე – თითოეულ დასაქმებულთან ერთსა და იმავე პირობებზე ინდივიდუალური შეთანხმების გაფორმება. ცალკე შეთანხმების საგანია ისეთი პირობები, რომლებიც ინდივიდუალურად დგინდება დასაქმებულთათვის და არ მიეკუთვნება ზოგად სახელმძღვანელო წესებს. შინაგანაწესში მიეთითება ისეთი პირობები, რომლებიც მეტ-ნაკლებად განზოგადებულად მოქმედებს საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთათვის. როგორც წესი, შინაგანაწესში არ აისახება ისეთი პირობები, რომლებიც თითოეული დასაქმებულისთვის ინდივიდუალურად მოქმედებს და აზრს მოკლებულია მათი გაწერა შინაგანაწესში, საერთო რეგულაციის სახით.

ისტორიულად, შინაგანაწესის შესახებ რეგულაციას მოიცავდა საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის 1920 წლის 14 აგვისტოს კანონი „შრომითი ხელშეკრულების შესახებ“, რომლითაც მუშაობის წარმოების წესრიგს შეიმუშავებდა დამქირავებელი, თუმცა ამჟამინდელი მოწესრიგებისგან განსხვავებით, ეს დოკუმენტი სავალდებულო მოქმედების ძალას იძენდა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მას დაამტკიცებდა შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველი თანამდებობის პირი, ზნეობის ნორმებთან, კანონსა და კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან შესაბამისობის შემოწმების შემდგომ. ამდენად, სავალდებულოდ მოქმედი წესები ექცეოდა წინასწარი საჯარო კონტროლის ქვეშ. გარდა ამისა, ამოქმედებამდე დაქირავებულებს ჰქონდათ უფლება, წარედგინათ საკუთარი შენიშვნები.<sup>892</sup>

შინაგანაწესის შექმნის პრაქტიკა დამკვიდრებული იყო საქართველოს საბჭოთა სოციალისტური რესპუბლიკის პერიოდში მოქმედ საწარმოებში. შრომის განაწესს განსაზღვრავდა შინაგანაწესი, რომელსაც ამტკიცებდნენ შრომითი კოლექტივები ადმინისტრაციისა და პროფკავშირების წარდგენით ტიპობრივი წესდების საფუძველზე<sup>893</sup>. ეს წესი მოქმედებდა 2006 წლამდე.

---

<sup>892</sup> კანონის მე-7 თავი, სახელწოდებით „შინაგანი წესრიგი“, ადგენდა დებულებებს დამქირავებლის მიერ მუშაობის წარმოების წესრიგის შემუშავებისა და მუშა-მოსამსახურეთათვის გასაცნობად წარდგენის შესახებ. შინაგანი წესრიგი ძალაში შესვლამდე ორი კვირით ადრე უნდა გამოკრულიყო თვალსაჩინო ადგილას დაქირავებულთათვის გასაცნობად. საგულისხმოა, რომ „შინაგანი წესრიგის“ ძალაში შესვლისათვის აუცილებელი იყო შრომის კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველი თანამდებობის პირის ხელმოწერა, რომელიც ამოწმებდა წესრიგის შესაბამისობას ზნეობასთან, კანონთან, კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან. ამასთან, დაქირავებულს ენიჭებოდა უფლება, წესრიგის გასაცნობად „გამოკიდების“ დღიდან 10 დღის ვადაში თანამდებობის პირისთვის მიეწოდებინა ინფორმაცია მასში აღმოჩენილი ნაკლოვანებების შესახებ.

<sup>893</sup> საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს პრეზიდიუმის მიერ 1973 წლის 28 ივნისს მიღებული „შრომის კანონთა კოდექსის“ (ძალადაკარგულია 2006 წლის 25 მაისიდან) 45-ე, 50-ე, 57-ე, 67-ე, 130-ე, 131-ე მუხლები. შინაგანაწესი განსაზღვრავდა ყოველდღიური მუშაობის (ცვლის) ხანგრძლივობას, ყოველდღიური მუშაობის (ცვლის) დაწყებისა და დამთავრების დროს, შესვენების დაწყებისა და დამთავრების დროს, შრომის მავნე პირობებზე დასაქმებულ ან

2006 წლიდან 2010 წლამდე მოქმედი სშკ-ის<sup>894</sup> მე-13 მუხლით მოწესრიგებული იყო შრომის შინაგანაწესის დადგენის წესი. რეგულაცია თითქმის იდენტურია ამჟამად მოქმედი შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის შინაარსისა, თუმცა, იგი არ ითვალისწინებდა დასაქმებულთათვის შინაგანაწესის გაცნობის ვალდებულებას.

მოქმედი შრომის კოდექსის ამოქმედებისას, მისი პირველადი რედაქციის<sup>895</sup> მე-13 მუხლი ზუსტად იმავე რეგულაციით ჩამოყალიბდა. მასში კვლავ არ იყო ასახული შინაგანაწესის დასაქმებულთათვის გაცნობის ვალდებულება. მხოლოდ 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით განხორციელებული ცვლილებით დადგინდა, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, შინაგანაწესი გააცნოს დასაქმებულებს. იმავდროულად, ნორმას დაემატა მე-4 პუნქტი, რომლითაც განისაზღვრა შინაგანაწესის ბათილობა, თუკი იგი ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას, კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან შრომის კოდექსს.<sup>896</sup>

## 2. ნორმის შემადგენლობა

### 2.1 დამსაქმებლის უფლება, ცალმხრივად დაადგინოს შინაგანაწესი

შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკიდან გამომდინარე, როგორც წესი, შრომის პირობებს ადგენს დამსაქმებელი და სთავაზობს მათ დასაქმებულს/დასაქმების კანდიდატს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 198-ე რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შესახებ<sup>897</sup> დასაქმებულის სტატუსის და შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელ მახასიათებლებს შორის ერთ-ერთ ინდიკატორად მოიაზრებს სუბორდინაციას (რეკომენდაციის მე-12 მუხლი) და სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლის მითითების შესაბამისად, მისი კონტროლის ქვეშ (რეკომენდაციის მე-13 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი).

---

არანორმირებული სამუშაო დღის მქონე მუშაკებისთვის დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესს, მუშაობაში მოპოვებული წარმატებისთვის წახალისების სახეობებს. იხ. კონსოლიდირებული ვერსია 25.05.2006 მდგომარეობით <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/30376?publication=59>.

<sup>894</sup> 2006 წლის 25 მაისის N3132 კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, ძალადაკარგულია 2010 წლის 27 დეკემბრიდან, იხ. კონსოლიდირებული ვერსია 15.10.2010 მდგომარეობით, <https://www.matsne.gov.ge/document/view/26350?publication=4>.

<sup>895</sup> 2010 წლის 17 დეკემბრის N4113-რს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, იხ. კონსოლიდირებული ვერსია 27.12.2010 მდგომარეობით, <https://www.matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=0>.

<sup>896</sup> 2010 წლის 17 დეკემბრის N4113-რს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, იხ. კონსოლიდირებული ვერსია 12.06.2013 მდგომარეობით, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=3>.

<sup>897</sup> R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:312535>.

„კონტროლის უფლება შეიძლება მოიცავდეს სამუშაოს შესრულების პროცესს, და/ან სამუშაოს შედეგს, ასევე, სად და როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო. დამსაქმებლის მიერ მითითებისა და კონტროლის უფლებასთან ერთად, რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრის კიდეც ერთ კრიტერიუმად განიხილავს სამუშაოს შემსრულებლის ინტეგრაციას დამსაქმებლის ორგანიზაციაში. ეს კრიტერიუმი ახლოა ქვემდებარეობის პრინციპის შემადგენელ კონტროლის ელემენტთან, თუმცა ინტეგრაციის კომპონენტისთვის განმსაზღვრელია, თუ რა დოზით არის სამუშაოს შემსრულებელი ჩართული სამუშაოს მიმღების ბიზნესწარმოებაში. აღნიშნულის შეფასება შესაძლებელია იმის დადგენით, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია პირის მიერ შესრულებული სამუშაო დამსაქმებლის ბიზნესისთვის, და თუ რამდენად ვრცელდება სამუშაოს შემსრულებლის მიმართ ორგანიზაციის დასაქმებულთა მიმართ გამოსაყენებელი ორგანიზაციული წესები, პროცედურები, სამუშაო წესრიგი და/ან სოციალური შეღავათების სქემები.“<sup>898</sup> სუბორდინაციული მოწყობის გამოხატულებაა დამსაქმებლის უფლება, დაუდგინოს დასაქმებულებს შრომითი პირობები, განუსაზღვროს სამუშაო დრო ან/და ადგილი.<sup>899</sup>

გერმანიაში კანონმდებლობით არის განსაზღვრული,<sup>900</sup> რომ დამსაქმებელს აქვს მითითებების გაცემის უფლება, კერძოდ, იგი უფლებამოსილია, ინტერესთა დაბალანსების გზით განსაზღვროს სამუშაოს შესრულების ადგილი, დრო და შინაარსი, თუ ეს პირობები არ არის დადგენილი ინდივიდუალური ხელშეკრულებით, შრომითი შეთანხმების<sup>901</sup> განსაზღვრებებით, კოლექტიური ხელშეკრულებით ან კანონით. ამდენად, კანონი პირდაპირ ადგენს დამსაქმებლის უფლებამოსილებას, ცალმხრივად გასცეს მითითებები და ამ გზით დაარეგულიროს სამუშაოს შესრულების პროცესი. თუმცა, ეს არის შემავსებელი რეგულაცია და გამორიცხავს კოლიზიას ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან, ასევე შრომით შეთანხმებასთან<sup>902</sup>, რომელიც დგინდება შრომით საბჭოსა (რომელიც დასაქმებულთა

<sup>898</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თორღია თ., შველიძე ზ., 2017, 44, შემდგომი მითითებით: A guide to Recommendation No. 198, ILO, 38, 41.

<sup>899</sup> იქვე, შემდგომი მითითებით: A guide to Recommendation No. 198, ILO, 43.

<sup>900</sup> იხ. „სამეწარმეო განაწესის“ (გერმანიის ფედერალური კანონი Gewerbeordnung) 106-ე პარაგრაფი <https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/-106.html>.

<sup>901</sup> Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung.

<sup>902</sup> აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულის ქვევა (მაგ.: ჩაცმის წესი, მოწყვის აკრძალვა და სხვ.), უსაფრთხოების სტანდარტები და მსგავსი პირობები, რაც საქართველოში, როგორც წესი, შინაგანაწესით დგინდება, გერმანიაში წესრიგდება შრომით საბჭოსა (Betriebsrat) და დამსაქმებელს შორის წერილობითი შეთანხმების (Betriebsvereinbarung) გზით, დასაქმებულებს ეცნობებათ საწარმოში თვალსაჩინო ადგილზე განთავსების გზით და სავალდებულოა შესასრულებლად დამსაქმებლისთვის და დასაქმებულებისთვის, იხ. §77 Betriebsverfassungsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/-77.html>.

ინტერესებს წარმოადგენს) და დამსაქმებელს შორის წერილობითი შეთანხმების გზით.

სშკ-ის მე-2 მუხლის 1-ელ პუნქტში შრომითი ურთიერთობის ცნების განსაზღვრელი „ორგანიზაციული მოწესრიგება“ ამ ურთიერთობის სუბორდინაციულ ხასიათზე მიუთითებს, სადაც სამუშაოს შესრულების ორგანიზება სწორედ დამსაქმებლის ხელშია და ამას იგი მითითებებისა (დირექტივების) თუ ინსტრუქციების გაცემის გზით ახორციელებს. დამსაქმებლის მითითების უფლება სშკ-ის მე-20 მუხლის შინაარსშია ასახული. მართალია, ეს მუხლი შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლას აწესრიგებს, მაგრამ ამ რეგულაციის ფარგლებში იგი პრაქტიკულად აწესებს დამსაქმებლის ცალმხრივი მითითების გზით შრომის პირობების განსაზღვრის შესაძლებლობას (იხ. მე-20 მუხლის კომენტარი).

დამსაქმებლის მითითების უფლების გამოხატულებათა შინაგანაწესის დადგენის უფლება, რომლითაც დამსაქმებელი ცალმხრივად განსაზღვრავს დასაქმებულთათვის შრომის პირობებს. „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებლები, დამსაქმებელთა გაერთიანებები (კავშირები, ასოციაციები) შესაბამისი პროფესიული კავშირის მონაწილეობით, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, აწესებენ შრომის ნორმებს, შრომის ანაზღაურების სისტემებს, მატერიალური წახალისების ფორმებს, სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების ოდენობებს, რომლებიც მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე აისახება კოლექტიურ ხელშეკრულებასა და დარგობრივ (სატარიფო) შეთანხმებაში. შინაგანაწესის შემუშავებაში პროფესიული კავშირის ან დასაქმებულთა ინტერესების წარმომადგენლის რაიმე ფორმით მონაწილეობის პირდაპირ შესაძლებლობას კანონი არ ითვალისწინებს.

დამსაქმებელი განსაზღვრავს, თუ რომელი სამუშაო უნდა შეასრულოს დასაქმებულმა, განსაზღვრავს, ასევე, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების კონტროლის მექანიზმებს, ხოლო იმ შემთხვევისათვის, თუ დასაქმებული არ ასრულებს მითითებებსა და ინსტრუქციებს, სახელშეკრულებო ვალდებულებათა შეუსრულებლობის საფუძველზე იყენებს მის მიმართ დასჯის მიზნით დისციპლინურ ღონისძიებებს. დამსაქმებელი თავადვე განსაზღვრავს დისციპლინური ღონისძიებების ჩამონათვალს და დისციპლინური წარმოების პროცედურას. სწორედ ჩამოთვლილი მითითებები და წესები შეადგენს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ წესებს და მათი გაწერა დამსაქმებელს შეუძლია შინაგანაწესში.<sup>903</sup>

<sup>903</sup> დე გიორგი დ., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, რედ. ბორონი ა., (რედ. ზაალიშვილი, ვ.), 2016, მუხლები: 13, 129.

## 2.2 შინაგანაწესის ფორმა და ამოქმედების წესი

შინაგანაწესი არის მოქნილი შესაძლებლობა დამსაქმებლისთვის, ერთ დოკუმენტში მოუყაროს თავი ყველა დეტალს, რომელიც სამუშაო პროცესის გამართულ რეგულაციას უკავშირდება. ნორმა განსაზღვრავს როგორც დასაქმებულთათვის მოქმედი შრომის განაწესის შემცველი წერილობითი დოკუმენტის შექმნის შესაძლებლობას, ისე ამ რეგულაციის ამოქმედების გამარტივებულ წესს, რაც დასაქმებულთათვის მისი გაცნობით შემოიფარგლება.

შინაგანაწესის ამოქმედების წესთან დაკავშირებით კოდექსი 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონით განხორციელებული ცვლილების შემდგომ ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შინაგანაწესი გააცნოს დასაქმებულებს. თუმცა შინაგანაწესის ამოქმედების წესთან მიმართებით ეს ნორმა ერთობლივად გამოიყენება მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის 1-ელი და მე-2 წინადადებებით დადგენილ წესთან, როდესაც შინაგანაწესი ხდება ხელშეკრულების ნაწილი.

მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის 1-ელი წინადადების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. თუკი შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილად უნდა იქცეს, დამსაქმებელს დამატებითი ვალდებულება ეკისრება – შინაგანაწესი ხელშეკრულების დადებამდე უნდა გააცნოს დასაქმებულს<sup>904</sup> (იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი, ქვეთავი 2.4).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით, კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა ნამდვილი ხდება, როდესაც იგი ადრესატს მიუვა. ნების გამოვლენის მისვლად კი ითვლება მომენტი, როდესაც ნების გამოვლენა ადრესატის გამგებლობაში მოექცა და მას ობიექტურად ხელი მიუწვდება მისი შინაარსის გაცნობაზე.<sup>905</sup>

რაც შეეხება გაცნობის წესს, რადგან სპეციალური რეგულაცია არ არსებობს, ნორმა უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთათვის შინაგანაწესის ტექსტის ხელმისაწვდომობა. გასაცნობად წარდგენა შეიძლება განხორციელდეს სამუშაო სივრცეში, ხელმისაწვდომ, თვალსაჩინო ადგილზე წერილობითი ტექსტის განთავსებით, კედელზე გაკვრით, სპეციალურად განკუთვნილ განცხადებების დაფაზე ან ნებისმიერ ისეთ ადგილზე, სადაც დასაქმებულს სამუშაოზე ყოფნისას ექნება მასზე წვდომა და შეეძლება გაცნობა, მესამე პირების დახმარების გარეშე, დამოუკიდებლად და უშუალოდ. ელექტრონული ფორმით (ინტრანეტი, ელექტრონული ფოსტა) გაცნობა მისაღები ფორმაა, თუკი დასაქმებულს სამსახურებრივი

<sup>904</sup> იხ. სუსგ, Nას-499-473-2015, 04.11.2017; Nას-1122-1042-2017.

<sup>905</sup> კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 243.

უფლებამოსილების განხორციელებისას ხელი მიუწვდება შესაბამის ტექნიკურ საშუალებებზე.

შრომის პირობების დასაქმებულათათვის გაცნობის წესთან მიმართებით გერმანიაში კანონით არის დადგენილი, რომ შრომით საბჭოსა<sup>906</sup> (რომელიც დასაქმებულთა ინტერესებს წარმოადგენს) და დამსაქმებელს შორის წერილობითი შეთანხმების<sup>907</sup> გზით დადგენილი პირობები დასაქმებულებს ეცნობებათ საწარმოში საამისოდ განკუთვნილ ადგილზე განთავსების გზით.<sup>908</sup> განთავსებაში კი იგულისხმება კედელზე საამისოდ განკუთვნილ დაფაზე გაკვრა, ან, ვრცელი ტექსტის შემთხვევაში, ინფორმაციის გაკვრა, თუ სად შეუძლიათ დასაქმებულებს სრული ტექსტის გაცნობა. ამგვარად, მთავარია, დასაქმებულათათვის ხელმისაწვდომობა იყოს უზრუნველყოფილი.<sup>909</sup>

რაც შეეხება შინაგანაწესში ასახულ არსებით პირობებს, მე-14 მუხლის გაგებით, მათი ამოქმედების წესთან დაკავშირებით განსხვავებული სტანდარტი მოქმედებს, რომელიც დამსაქმებელს ავალდებულებს, მაქსიმალურად ცხადი და გამჭვირვალე გახადოს დასაქმებულისთვის მოქმედი სავალდებულო წესები. ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში<sup>910</sup> ჩამოთვლილ დირექტივებს შორის ერთ-ერთია „შრომითი ხელშეკრულების პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების შესახებ“ საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის N91/533/EEC დირექტივა.<sup>911</sup> დირექტივის მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტი განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, უზრუნველყოს დასაქმებულების ინფორმირება შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების შესახებ. მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს ამ პირობების ჩამონათვალს. დირექტივის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესახებ დასაქმებულთა ინფორმირება გულისხმობს წერილობითი დოკუმენტის სახით დასაქმებულისთვის გადაცემას.<sup>912</sup> იმის გათვალისწინებით, რომ კოდექსში

<sup>906</sup> Betriebsrat.

<sup>907</sup> Betriebsvereinbarung.

<sup>908</sup> იბ. §77 Betriebsverfassungsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/-77.html>.

<sup>909</sup> Richardi BetrVG/Richardi/Picker, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 77 Rn. 43.

<sup>910</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 14.06.2014; შეთანხმების XXX დანართის მიხედვით, საქართველომ აიღო ვალდებულება, განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს. <https://www.matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>.

<sup>911</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533&qid=1641391471766>.

<sup>912</sup> დირექტივის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოთვლილი პირობების შესახებ ინფორმირებად დირექტივის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტი მოიაზრებს

არსებითი პირობების ასახვა დირექტივის რეგულაციასთან დაახლოების მიზანს ემსახურება, ამ პირობების შესახებ ინფორმაცია დასაქმებულს წერილობით უნდა მიეწოდოს.<sup>913</sup> ამდენად, თუ არსებითი პირობების დანაწესები ჩართულია შინაგანაწესში, შინაგანაწესის ტექსტი წერილობით უნდა გადაეცეს დასაქმებულს. ელექტრონული ფორმით შეტყობინება საკმარისად არ ჩაითვლება<sup>914</sup> შინაგანაწესის იმ ნაწილისთვის, რომელიც არსებით პირობებს შეიცავს. თვალსაჩინო ადგილას გამოქვეყნება საკმარისი არ არის.

გასათვალისწინებელია, რომ მე-12 მუხლი ხელშეკრულების დადებისათვის სავალდებულო წერილობით ფორმას აწესებს, რაც მე-14 მუხლში ჩამოთვლილი პირობების შეთანხმებაზეც ვრცელდება. ზოგადად, ფორმის დაცვის ვალდებულება ვრცელდება როგორც ხელშეკრულების არსებით შემადგენელ ნაწილებზე (*essentialia negotii*), როგორებიცაა მხარეები და მათი ძირითადი ვალდებულებები, ისე – ვალდებულების შესრულების პირობებზეც.<sup>915</sup> შინაგანაწესი წერილობითი დოკუმენტია და მასში არსებითი პირობების გაწერა ფორმის ვალდებულების შესრულებას უტოლდება, თუმცა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, შინაგანაწესის ის ნაწილი, რომელიც არსებით პირობებს შეიცავს, სავალდებულო მოქმედების ძალას შეიძენს, თუკი ხელშეკრულებაში მიეთითება, რომ შინაგანაწესი

---

დასაქმებულთათვის შრომითი საქმიანობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვისა შემდეგი წერილობითი დოკუმენტების გადაცემას: ა) წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება და/ან ბ) ბრძანება დანიშვნის შესახებ და/ან გ) ერთი ან მეტი სხვა წერილობითი დოკუმენტი, თუ ამ დოკუმენტებიდან მინიმუმ ერთი მოიცავს მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის ა), ბ), c), d), h) და i) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ყველა მონაცემს (ეს მონაცემებია: ა) მხარეთა რეკვიზიტები; ბ) სამუშაო ადგილი ან, თუ საქმე არ ეხება ფიქსირებულ ან ძირითად სამუშაო ადგილს, მითითება იმის შესახებ, რომ დასაქმებული ძირითადად სხვადასხვა ადგილზეა დასაქმებული, ასევე დასაქმებულის ბიზნესის რეგისტრაციის ან შესაბამისად იურიდიულ მისამართი; c) (i) სამუშაო ადგილის დასახელება, რანგი და კატეგორია, რომელზეც დაინიშნა დასაქმებული, თანამდებობა; ან (ii) სამუშაოს მოკლე დახასიათება, ან აღწერა ; d) შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის დაწყების თარიღი; h) შრომის ანაზღაურების საწყისი მოცულობა, სხვა შემადგენელი ნაწილები, ასევე შრომის ანაზღაურების გადახდის პერიოდულობა, რომლის მიღების უფლებაც აქვს დასაქმებულს; i) დასაქმებულის ჩვეულებრივი სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა.

<sup>913</sup> N91/533/EEC დირექტივის იმპლემენტაციის მიზნით გერმანიაში მიღებულია კანონი შრომით ურთიერთობაში მოქმედი არსებითი პირობებისთვის მტკიცებულების შესახებ, რომელიც ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების წერილობითი დოკუმენტი უნდა გადაეცეს დასაქმებულს. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz), <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/-1.html>; Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No.198, Governance and Tripartism Department International Labour Office, Geneva, European Labour Law Network (ELLN), 2013, 32.

<sup>914</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §1 Anwendungsbereich, Rn 1.

<sup>915</sup> *დარჯანია თ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, 389, ველი 5-6, შემდგომი მითითებით: *Müko/Einsele*, BGB, 6. Aufl., 2012, §125, Rn 32 ff.

ხელშეკრულების ნაწილია და თუკი შინაგანაწესი მხარეს წერილობითი ფორმით გადაეცემა ხელშეკრულების დადებამდე.

სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ თუ შინაგანაწესი უნდა იქცეს ხელშეკრულების ნაწილად, მისი ამოქმედებისათვის აუცილებელია ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულისთვის მისი გაცნობა, რაც, ფაქტობრივად, დასაქმებულთან ამ პირობებზე შეთანხმებას უტოლდება (დაწვრილებით, იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი). ამრიგად, შინაგანაწესში ინტეგრირებული არსებითი პირობების (23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“, „ბ“, „გ“, „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტებში ჩამოთვლილი პირობები) ამოქმედებისათვის მოქმედებს განსხვავებული წესი, რაც პრაქტიკულად დასაქმებულთან შეთანხმებას გულისხმობს. პირველადი ამოქმედებისათვის საჭიროა ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულისთვის მის გაცნობა, რაც ნიშნავს იმას, რომ ეს პირობები დასაქმებულს წერილობითი ფორმით უნდა გადაეცეს მანამ, სანამ იგი ხელშეკრულებაზე მოაწერს ხელს.

არსებით პირობებში შემდგომი ცვლილებების ამოქმედებისათვის, მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, აუცილებელია ინდივიდუალურად შეთანხმება, გარდა ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით განსაზღვრული გამონაკლისისა (იხ. მე-20 მუხლის კომენტარი).

ამრიგად, არსებითი პირობების შინაგანაწესში გაწერის შემთხვევაში, დამსაქმებელი გვერდს ვერ აუვლის მე-14 და მე-20 მუხლების რეგულაციას და არსებითი პირობების სავალდებულო ძალის ასამოქმედებლად ვერ დაეყრდნობა მხოლოდ 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის მე-2 წინადადებით დადგენილ წესს.

შინაგანაწესის სავალდებულო ძალის საკითხთან მიმართებით გასათვალისწინებელია, რომ, როგორც წესი, შინაგანაწესით დადგენილი პირობები დგინდება ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების სახით.<sup>916</sup> შრომითი ურთიერთობის სუბორდინაციული მოწყობის<sup>917</sup> ერთ-ერთი გამოხატულებაა დამსაქმებლის უფლება, ცალმხრივად დაუდგინოს დასაქმებულებს შრომითი პირობები, განუსაზღვროს სამუშაო დრო ან/და ადგილი.<sup>918</sup> სწორედ ცალმხრივად ადგენს დამსაქმებელი სავალდებულოდ შესასრულებელი წესების ერთობლიობას შინაგანაწესის სახით.

<sup>916</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, 66-69; *ინასარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 229.

<sup>917</sup> იხ. R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), მე-12 მუხლი, მე-13 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი; <https://www.ilo.org>.

<sup>918</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 44, 52, შემდგომი მითითებით: A guide to Recommendation No. 198, ILO, 43.



მაშინაც კი, როდესაც საუბარია ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულისთვის შინაგანაწესის გაცნობაზე (მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტი), რაც დასაქმებულისთვის შეთანხმებას უტოლდება (იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი), გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულს წარედგინება დამსაქმებლის მიერ წინასწარ ცალმხრივად ჩამოყალიბებული პირობები, რომელთა შინაარსის განსაზღვრაზე დასაქმებულს ხელი არ მიუწევდება, გარდა იმ პირობებისა, რომლებზეც ინდივიდუალურად შეთანხმდნენ. კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ შინაგანაწესი არის დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად ფორმულირებული დოკუმენტი, რომელსაც იგი ხელშეკრულების მეორე მხარეს წარუდგენს. ამასთან, შინაგანაწესი მრავალჯერადი გამოყენებისთვის გამიზნულ პირობებს შეიცავს, რადგან იგი ვრცელდება, როგორც წესი, საწარმოში მომუშავე არაერთ დასაქმებულზე.<sup>919</sup>

სადავობისას, შინაგანაწესის შინაარსის კონტროლის მიზნით, შესაძლოა, ამოქმედდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები სტანდარტული პირობების ბათილობასა და განმარტების წესთან დაკავშირებით.<sup>920</sup> სასამართლო შინაგანაწესის პირობებს შეაფასებს კეთილსინდისიერების პრინციპის ჭრილში, გამოიკვლევს უფლების ბოროტად გამოყენების შემთხვევას, ასევე გარიგების ბათილობის საფუძვლებს საჯარო წესრიგთან ან ზნეობის ნორმებთან წინააღმდეგობის საფუძვლით, ასევე გავლენის ბოროტად გამოყენების საფუძვლით.<sup>921</sup> როდესაც შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია, უცვლელად მოქმედებს შრომითი ხელშეკრულების მიმართ მოქმედი რეგულაცია (დაწვრილებით, იხ. მე-14 მუხლის კომენტარი).

### 2.3 არსებითი და არაარსებითი ხასიათის პირობები შრომის შინაგანაწესში

ნორმის მე-2 პუნქტი დამსაქმებელს სთავაზობს შრომის პირობების ტიპურ ჩამონათვალს, რომლებიც შეიძლება, გაიწეროს შინაგანაწესში. ეს პირობებია: სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა; დასვენების ხანგრძლივობა; შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი; ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; ანაზღაურებისგარეშე შვებულების

<sup>919</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 190.

<sup>920</sup> Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 3, შემდგომი მითითებით: BVerfG 19.10.1993 AP Nr. 35 zu Art. 2 GG=NJW 1994

<sup>921</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 190-191; იხ. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, §31. Die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen, Rn 4, იხ. იქვე, შემდგომი მითითებით: BVerfG 7.2.1990 AP Nr. 65 zu Art. 12 GG = NZA 1990, 389.

ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; შრომის პირობების დაცვის წესები; წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები; განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.

ჩამოთვლილი პირობები შეიძლება, პირობითად დაჯგუფდეს ორ ძირითად ნაწილად: ერთი ნაწილი მიეკუთვნება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების კატეგორიას<sup>922</sup> ამავე კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით, მეორე ნაწილი კი – არაარსებითი ხასიათისაა და, ძირითადად, მოიცავს შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების ისეთ ასპექტს, როგორცაა შრომითი დისციპლინა.

არსებით პირობებს მიეკუთვნება მე-2 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები (შეესაბამება მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტს), „გ“ ქვეპუნქტი (შეესაბამება მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის რეგულაციის ნაწილს), „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტები (შეესაბამება მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტს).

არაარსებითი პირობები, რომლებიც შეიძლება შინაგანაწესში იყოს გაწერილი, წარმოდგენილია მე-2 პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებში და შინაარსობრივად მოიცავს დისციპლინური წარმოების წესს, რომელიც უკავშირდება წახალისებისა თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენებას, ასევე, განცხადებისა თუ საჩივრის განხილვის წესს. ეს ორი პირობა პროცედურული ხასიათისაა და განსაზღვრავს დამსაქმებლის ქცევის წესს დისციპლინური პროცესისა თუ განცხადების/საჩივრის განხილვის პროცესის წარმოებისას.

ჩამონათვალი ასევე მოიცავს „შრომის პირობების დაცვის წესებს“ („ვ“ ქვეპუნქტი), რაც საკმაოდ ზოგადი განსაზღვრებაა. მასში იგულისხმება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შრომის პირობების დაცვა, ხოლო ადრესატი, ვისაც მიემართება ეს წესები, არის/ან დასაქმებული/დასაქმებულები. შესაბამისად, ამ ქვეპუნქტში მოიაზრება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი მეტ-ნაკლებად ტიპური რეგულაციები, რომლებიც შეეხება სამუშაო ადგილზე ყოფნისას დასაქმებულის ქცევას, რაც ზოგიერთ შემთხვევაში აკრძალული თუ ნებადართული ქცევების ჩამონათვალს მოიცავს, უსაფრთხოების დაცვის ზოგად წესებს (სპეციფიკურ საწარმოებში უსაფრთხოების სპეციალური წესების განსაზღვრა მე-3 პუნქტის რეგულაციას განეკუთვნება), ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ მოთხოვნებს, ჩაცმულობის სტანდარტებს, გარეგნული იერსახის სხვა ელემენტებს, კომუნიკაციას

---

<sup>922</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, 65; იხ. *ინასარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 227.

თანამშრომლებთან, მომხმარებლებთან ურთიერთობის სახელმძღვანელო წესებს, სამუშაო ინვენტარის ექსპლოატაციას და ა.შ. ასეთ პირობებს მიეკუთვნება, ასევე, განმარტებები, თუ რა ჩაითვლება დისციპლინურ დარღვევად, დისციპლინური ზემოქმედების შესაბამისი ზომების მითითებით.

სამსჯელოა, არის თუ არა ამ მუხლის მე-2 პუნქტში ჩამოთვლილი პირობები ამომწურავი, შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს, გასცდეს ნორმაში მოცემულ კატალოგს და სხვა პირობებიც გაწეროს შინაგანაწესში. ნორმის ფორმულირება იმპერატიული ხასიათის ელემენტებს არ შეიცავს. ამდენად, დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული, სხვა პირობებიც გაწეროს შინაგანაწესში, თუკი ისინი არ თავსდება კონკრეტულ ჩამონათვალში.

მუხლის მე-3 პუნქტი ადგენს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, შინაგანაწესით განსაზღვროს სპეციალური წესები სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. რადგან ნორმა სამუშაოს სპეციფიკაზე ამახვილებს ყურადღებას, ამ წესებში უნდა იგულისხმებოდეს სპეციფიკური სამუშაოსთვის მოქმედი ნორმატიული რეგულაციები, რაც დასაქმებულთა ინფორმირების მიზნით შესაძლოა გაიწეროს შინაგანაწესში. მაგალითად, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტი, საწარმოს სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ავალდებულებს დამსაქმებელს, დასაქმებულებს მიაწოდოს ინფორმაცია პროფესიული რისკებისა და მავნე საწარმოო ფაქტორების შესახებ, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილთან, ასევე ინფორმაცია დასაქმებულების ჯანმრთელობაზე მათი შესაძლო გავლენისა და მათგან თავდაცვის მექანიზმების შესახებ, რისკების შეფასებისა და დამსაქმებლის მიერ მიღებული შრომის უსაფრთხოებისა და პრევენციული ზომების შესახებ, საგანგებო სიტუაციების, სავაკუაციო გეგმების და მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში მისაღები ზომების შესახებ, აგრეთვე იმ ღონისძიებებისა და პროცედურების შესახებ, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ავარიის ან ხანძრის შემთხვევაში, აკრძალვების შესახებ, რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში შესვლასთან, იქ ყოფნასა და ისეთი სამუშაოს შესრულებასთან, რომელიც საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის სიცოცხლეს ან ჯანმრთელობას, გარკვეული სამუშაოების შესრულებასთან დაკავშირებით კანონით დადგენილი აკრძალვების შესახებ. გარდა ამავე კანონის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული სავალდებულო ტრენინგების ჩატარებისა, ინფორმირების ვალდებულების შესრულების სპეციალურ ფორმას ეს კანონი არ განსაზღვრავს. ამგვარად, შეიძლება ითქვას, რომ დამსაქმებელს შეუძლია, შინაგანაწესში გაწეროს ეს სპეციფიკური წესები და ამ გზით მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულებს კანონით სავალდებულო უსაფრთხოების სტანდარტების თაობაზე. სწორედ ამგვარი სპეციფიკური წესების განსაზღვრა უნდა იგულისხმებოდეს სშკ-ის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტში.

დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი, შინაგანაწესში გაწეროს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების კანონისგან განსხვავებული მოწესრიგება, ხოლო, თუკი იგი აკონკრეტებს კანონით დადგენილი საფუძვლის შინაარსს, მაგალითად, ადგენს, რა ქმედება ჩაითვლება უხეშ დარღვევად, ეს დანაწესი კანონის მიზნებს უნდა შეესაბამებოდეს. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები ამომწურავად არის გაწერილი სშკ-ის 47-ე მუხლში და დამსაქმებელი თვითნებურად ვერ გააფართოებს ამ ჩამონათვალს შინაგანაწესში შესაბამისი რეგულაციის დადგენის გზით. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „მხოლოდ კანონით და არა შინაგანაწესით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელება ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებას, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა.“<sup>923</sup> შინაგანაწესის პირობა, რომლითაც დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო, არასაპატიო მიზეზით სამსახურის 3-ჯერ გაცდენის შემთხვევაში გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან დასაქმებული, სასამართლომ არ ჩათვალა კანონიერად და შინაგანაწესის ამ პუნქტზე დაყრდნობით დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტა ცნო უკანონოდ.<sup>924</sup> ცხადია, ამგვარი მიდგომა ექვემდებარება არ აყენებს სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტით „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების შინაარსს, რომლითაც ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევაა. ამრიგად, შინაგანაწესით დგინდება მოქმედების შესრულების ვალდებულება ან აკრძალვა. შინაგანაწესის რომელიმე პირობის დარღვევა შესაძლოა, იქცეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის საფუძვლად. თუმცა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერების საკითხის გადასაწყვეტად საკმარისი არ არის მხოლოდ შინაგანაწესის რეგულაციაზე მითითება, არამედ იგი უნდა შეფასდეს სშკ-ის 47-ე მუხლის საფუძველზე.

რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურულ წინაპირობებს, რომლებიც 48-ე მუხლით არის მოწესრიგებული, შინაგანაწესით კანონისგან განსხვავებული პროცედურის გაწერა ასევე დაუშვებელია, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, დირექტივის სტანდარტის მიხედვით, შინაგანაწესში გაწერილი არსებითი პირობების ამოქმედებისათვის დამსაქმებელს უწევს დასაქმებულისთვის წერილობითი ტექსტის ინივიდუალურად გადაცემა. შესაბამისად, პრაქტიკული თვალსაზრისით, ექვემდებარება დგება არსებითი პირობების შინაგანაწესში გაწერის მიზანშეწონილობა. კანონით დადგენილი დანაწესი იმის შესახებ, რომ დასაქმებული ხელშეკრულების დადებაამდე უნდა გაეცნოს შინაგანაწესის

<sup>923</sup> სუსგ, 25.09.2018, Nას-861-861-2018.

<sup>924</sup> იხ. სუსგ, 02.10.2014, Nას-106-101-2014.

პირობებს, რომლებიც ხელშეკრულების ნაწილი ხდება, გულისხმობს იმას, რომ ხელშეკრულების დადება და ამ პირობების ამოქმედება დამოკიდებული ხდება დასაქმებულის მხრიდან თანხმობაზე. ამ პროცედურის დაცვა დამსაქმებლის ვალდებულებაა, რასაც სადავობისას ემატება მტკიცების ვალდებულება<sup>925</sup>. კერძოდ დამსაქმებელს უწევს იმის მტკიცება, რომ დასაქმებულს კონკრეტულ დროს გასაცნობად წარუდგინა კონკრეტული შინაარსის წერილობითი ტექსტი,<sup>926</sup> რაც პრაქტიკულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. დამსაქმებლისთვის მტკიცება რთულდება განსაკუთრებით მაშინ, თუ შინაგანაწესი პერიოდულ ცვლილებებს განიცდის და დასადგენი ხდება, შინაგანაწესის რომელი ვერსია გააცნო დასაქმებულს კონკრეტულ დროს. ამდენად, პრაქტიკული თვალსაზრისით, აზრს მოკლებულია შინაგანაწესში არსებითი პირობების გაწერა, რადგან თუნდაც მრავალი დასაქმებულისთვის იდენტური შინაარსის პირობების არსებობისას გაცნობა თითოეულ დასაქმებულთან მაინც ინდივიდუალურად უნდა მოხდეს ხელშეკრულების დადებაზე, ხოლო შემდგომი ცვლილებისთვის აუცილებელია ინდივიდუალურად შეთანხმება. როგორც დასაქმებულისთვის, ისე დამსაქმებლისთვის უმჯობესია ყველა არსებითი პირობის მოქცევა ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულების ტექსტში. ამით ხელშეკრულების პირობები დასაქმებულისთვის მეტად განსაზღვრული ხდება, დამსაქმებელს კი ბევრად გაუადვილდება ხელშეკრულების არსებითი პირობების დასაქმებულთან შეთანხმების ფაქტის მტკიცება.

თუკი დამსაქმებელი ყველა არსებით პირობას ხელშეკრულების ტექსტში მოაქცევს და თავს შეიკავებს შინაგანაწესში მათი ინტეგრირებისგან, შინაგანაწესში აისახება დასაქმებულის ქცევის განმსაზღვრელი, შრომის დისციპლინის, დაწესებულებაში ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოების, დისკრიმინაციისგან დასაქმებულთა დაცვის სტანდარტების შემცველი თუ სამუშაო პროცესის ორგანიზებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა დებულება, რომელთა ამოქმედებისათვის საკმარისი იქნება გაცნობა დასაქმებულთათვის, თანაც, ასეთი პირობების გაცნობისათვის აუცილებელი არ არის წერილობითი დოკუმენტის ინდივიდუალურად გადაცემა, არამედ მისაღებია თვალსაჩინო ადგილას გამოქვეყნება, ელექტრონული გაცნობა და ა.შ. (დაწვრილებით, იხ. ზემოთ). გაცნობის გარეშე შინაგანაწესის დებულებები სავალდებულო მოქმედების ძალას ვერ შეიძენს.<sup>927</sup>

<sup>925</sup> იხ. სუსგ, 04.11.2017, Nსს-1122-1042-2017.

<sup>926</sup> იხ. სუსგ, 15.02.2019, Nსს-1210-2018.

<sup>927</sup> იხ. სუსგ: Nსს-319-2021, 22.01.2016, Nსს-1157-1088-2015, 08.05.2015, Nსს-499-473-2015, 04.11.2017, Nსს-1122-1042-2017.

#### 2.4 შინაგანაწესის სავალდებულო დებულებები

ზემოთ ჩამოთვლილი პირობებისგან განსხვავებით, რომელთა ასახვა შინაგანაწესში დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული, მუხლის მე-4 პუნქტი განსაზღვრავს სავალდებულო დებულებებს, რომლებიც დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა ასახოს შინაგანაწესში. ეს დებულებები შეეხება დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად დისკრიმინაციის ამკრძალავ დანაწესებს. ამავე ნორმაში მითითებულია, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს კიდევ მათი შესრულება. ნორმა არ ადგენს ვალდებულებას, რომ დამსაქმებელმა შესრულებაზე კონტროლის ღონისძიებებიც ასახოს შინაგანაწესში, თუმცა, ლოგიკურია, რომ, რადგან კანონი დასაქმებულთა მიერ ამ დანაწესების შესრულებაზე კონტროლის ვალდებულებას დამსაქმებელს აკისრებს, კონტროლის ღონისძიებები, დარღვევისათვის მოსალოდნელი პასუხისმგებლობის ზომები და ა.შ. ასევე, შინაგანაწესით უნდა განისაზღვროს. შინაგანაწესში კონკრეტული დებულებების ასახვის ვალდებულების დაწესება ზედმეტს კითხვას: ხომ არ ადგენს ამით კანონმდებელი შინაგანაწესის შექმნის ვალდებულებას? რადგან მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადება ცალსახად და არაორაზროვნად განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შინაგანაწესი, ნორმა ვერ განიმარტება იმგვარად, რომ ანტიდისკრიმინაციული ღონისძიებების დადგენის მიზნით დამსაქმებელს შინაგანაწესის შექმნის ვალდებულება დაეკისროს. ამგვარად, ნორმის შინაარსი მოიაზრებს, რომ შინაგანაწესის არსებობის შემთხვევაში, მასში სავალდებულოდ უნდა გაიწეროს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. ნორმა განსაზღვრავს შესაძლებლობას, სხვა დოკუმენტებშიც გაიწეროს ეს წესები, რაც შინაგანაწესის შექმნის ვალდებულებას გამოირიცხავს, თუმცა, რადგან ნორმის შინაარსი დოკუმენტზე მიუთითებს, მასში ცალსახად მოიაზრება წერილობითი ფორმით ამ წესების დაფიქსირება. ამგვარად, საწარმოში, სადაც დასაქმებულთა მცირერიცხოვნობის გამო დამსაქმებელი არ თვლის მიზანშეწონილად შინაგანაწესის შექმნას, დისკრიმინაციის ამკრძალავი რეგულაციები მაინც უნდა დაადგინოს წერილობითი ფორმით, თუმცა მათი ასახვა შეუძლია ცალკე დოკუმენტში, ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში ან ნებისმიერ შიდა რეგულაციაში წერილობითი სახით.

ნორმის მე-5 პუნქტი, სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, შინაგანაწესთან კავშირში თითქოს არ არის და ადგენს დამსაქმებლის ზოგად ვალდებულებას, ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას. თუმცა ლოგიკურად ნორმის ადგილი საკანონმდებლო აქტში, კერძოდ მისი ასახვა 23-ე მუხლში მიუთითებს კანონმდებლის ნებაზე, რომ ამ ვალდებულების შესრულების მიზნით დამსაქმებელმა სწორედ

შინაგანაწესში ასახოს შესაბამისი რეგულაციები. ეს ნორმა ებმის მუხლის წინა მე-4 პუნქტს, რომელიც ანტიდისკრიმინაციული დებულებების შინაგანაწესში ასახვას შეეხება. ამიტომ ეს ნორმა უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დამცავი ნორმები და მისი დაცვის მექანიზმები, რაც ანტიდისკრიმინაციული რეგულაციის ნაწილია, ასევე უნდა აისახოს შინაგანაწესში (რეგულაციის შინაარსის შესახებ იხ. მე-4, მე-8, მე-9 მუხლების კომენტარი).

### 3. სამართლებრივი შედეგები და ნორმის დატვირთვა საპროცესო სამართალში

ნორმის მე-6 პუნქტი ადგენს შინაგანაწესის ბათილობის წინაპირობას, თუკი იგი ეწინააღმდეგება კანონს, ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას. ეს დებულება სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსის საკანონმდებლო კონტროლის მაგალითია.<sup>928</sup>

ამ დანაწესში იკვეთება ზოგად რეგულაციასთან შედარებით სპეციალური უპირატესობის პრინციპი. კერძოდ, ინდივიდუალურ შეთანხმებას შინაგანაწესით დადგენილ პირობასთან შედარებით უპირატესობა ენიჭება იმ შემთხვევაშიც კი, თუ შინაგანაწესი დასაქმებულისთვის უკეთეს პირობას ითვალისწინებს. თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ ინდივიდუალური ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირობა, თავის მხრივ, არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს კანონით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს. კანონმდებელი ამ მოწესრიგებით უფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, ეკონომიკური თუ სხვა საჭიროებიდან გამომდინარე, შინაგანაწესით დადგენილ პირობებთან შედარებით ნაკლებად ხელსაყრელი პირობები შესთავაზოს კონკრეტულ დასაქმებულს, თუმცა, ბუნებრივია, კანონით დაწესებული მინიმალური სტანდარტების გათვალისწინებით.<sup>929</sup>

შინაგანაწესის პირობების სასამართლო კონტროლის ერთგვარი მაგალითია, როდესაც სასამართლო უკანონოდ ცნობს დასაქმებულის დათხოვნას, მიუხედავად იმისა, რომ, შინაგანაწესის მიხედვით, კონკრეტული დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის დამსაქმებელს დასაქმებულის დათხოვნის უპირობო უფლება აქვს მინიჭებული.<sup>930</sup> სასამართლო კონკრეტულ გადაწყვეტილებებში არ მსჯელობს უშუალოდ შინაგანაწესის ბათილობაზე, მაგრამ შინაგანაწესის პირობასთან შედარებით უპირატეს მნიშვნელობას ანიჭებს კანონის მოთხოვნებს და სწორედ კანონის მიხედვით აფასებს ხელშეკრულების შეწყვეტის

<sup>928</sup> ხაჯომია თ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 190.

<sup>929</sup> იქვე, 186.

<sup>930</sup> იხ. სუსგ, 18.03.2015, Nას-1276-1216-2014, 02.10.2014, Nას-106-101-2014.

კანონიერებას. ერთ-ერთ საქმეში, სადაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სიტყვასიტყვით შესაბამისობაში იყო შინაგანაწესით დადგენილ წინაპირობასთან, სასამართლომ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოდ მიიჩნია, რადგან სამსახურიდან გათავისუფლების კანონისმიერ საფუძვლებთან მოდიოდა წინააღმდეგობაში.<sup>931</sup>

შინაგანაწესის დებულებების შინაარსის საკანონმდებლო თუ სასამართლო კონტროლის მიმოხილვისას მხედველობაშია მისაღები, რომ შინაგანაწესი, როგორც წესი, დგინდება ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების სახით.<sup>932</sup> როდესაც შინაგანაწესის პირობები კანონით გათვალისწინებულ მინიმალურ სტანდარტებს ეწინააღმდეგება, ასეთი პირობა ბათილია 23-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე. ამ შემთხვევაში არ დგას სამოქალაქო კოდექსის ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების მარეგულირებელი დამცავი დებულებების გამოყენების საჭიროება.<sup>933</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელს ევალება, ამტკიცოს, რომ მან შეასრულა დასაქმებულისთვის შინაგანაწესის გაცნობის ვალდებულება. შინაგანაწესის კონკრეტული პირობის შესახებ დასაქმებულის ინფორმირების ფაქტის დადასტურება დამსაქმებლის ვალდებულებაა და, შესაბამისად, მან უნდა წარუდგინოს სასამართლოს მტკიცებულება. „დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, თუ რის საფუძველზეა დასაქმებული შინაგანაწესის შესრულებაზე ვალდებული სუბიექტი“.<sup>934</sup>

დამსაქმებელს ევალება, ამტკიცოს, რომ მან შეასრულა შინაგანაწესში ინტეგრირებული არსებითი პირობების გაცნობა დასაქმებულისთვის, კანონით დადგენილი წესით, რაც ასევე უნდა აკმაყოფილებდეს დირექტივით დადგენილი წერილობითი დოკუმენტის გადაცემის სტანდარტს. ხოლო თუკი დამსაქმებელმა დასაქმებულს არ გადასცა წერილობითი სახით არსებითი პირობების შემცველი შინაგანაწესის ტექსტი, ეს გავლენას მოახდენს სასამართლოში მტკიცების ტვირთის განაწილებაზე და დამსაქმებელს დაეკისრება სახელშეკრულებო პირობების შინაარსის მტკიცების ვალდებულება.<sup>935</sup>

<sup>931</sup> იხ. სუსგ, 02.10.2014, Nას-106-101-2014.

<sup>932</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულებაში სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, 66-69; *ინასარიძე თ.*, შრომით ხელშეკრულებაში არსებითი პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 229.

<sup>933</sup> *ხაჯომია თ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 190.

<sup>934</sup> იხ. სუსგ, 04.11.2017, Nას-1122-1042-2017.

<sup>935</sup> *Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, NachwG §1 Anwendungsbereich, Rn 2.



როდესაც დამსაქმებელი სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მიუთითებს შინაგანაწესის დარღვევაზე, მას ეკისრება მტკიცების ტვირთი იმ გარემოების დასადასტურებლად, თუ რომელი დათქმა დაარღვია დასაქმებულმა, რა შინაარსის აკრძალვას მოიცავს შინაგანაწესის კონკრეტული პირობა და რა ქმედება ჰქონდა დასაქმებულს აკრძალული შინაგანაწესის შესაბამისი პუნქტით.<sup>936</sup>

---

<sup>936</sup> იხ. სუსგ, 15.02.2019, Nას-1210-2018.

## **მუხლი 24. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა**

1. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.
2. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.
3. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს.
4. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.
5. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.
6. იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.
7. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.
8. 16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს.
9. 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს.
10. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი

დასვენების დღით ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.

11. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

## 1. შესავალი

სშკ-ის V თავი არეგულირებს ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, შესვენებისა და დასვენების უფლებას (24-ე მუხლი), ცვლაში მუშაობას (25-ე მუხლი), სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესს (26-ე მუხლი), ზეგანაკვეთურ სამუშაოს (27-ე მუხლი), ღამის სამუშაოს (28-ე მუხლი), ორსული ქალის უფლებას, მოითხოვოს დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისათვის (29-ე მუხლი) და უქმე დღეებს (30-ე მუხლი).

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი ტრადიციული მინიმალური სტანდარტია.<sup>937</sup> ამასთან, საკითხის სამართლებრივი მოწესრიგება ვიწროდ, მხოლოდ შრომის სამართლის პერსპექტივით არ შემოიფარგლება. სამუშაო დროსთან დაკავშირებული დასაქმებულის უფლებები ადამიანის ზოგადი უფლებებით დაცულ სფეროსაც მიეკუთვნება. 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით. 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის ძალით აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, კერძოდ: „დასვენება,

<sup>937</sup> საზღვარგარეთის ქვეყნებში სამუშაო დროის რეგულირების საჭიროების შესახებ დისკუსია ინდუსტრიალიზაციის ადრეული ეტაპიდან იწყება. სამუშაო დროს ეხება შსო-ის რიგით პირველი კონვენცია – 1919 წლის პირველი კონვენცია (მრეწველობაში) სამუშაო დროის შესახებ. სამუშაო დროის შემზღუდველ ნორმას ითვალისწინებდა საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის 1921 წლის კონსტიტუციაც. იხ. *შველიძე ზ.*, შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 192.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე, როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისათვის.“

სამუშაო დროის რეგულირებას დასაქმებულის კონსტიტუციური დაცვის ჭრილშიც განიხილავენ. შრომის თავისუფლების რეალიზების პროცესში სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მნიშვნელობაზე მსჯელობისას<sup>938</sup> საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის თავისუფლების შესახებ კონსტიტუციური გარანტია გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, შეზღუდოს სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. სასამართლოს მოსაზრებით, სახელმწიფოს მიერ დაწესებული სამუშაო დროის სტანდარტი დასაქმებულისათვის ქმნის მნიშვნელოვან გარანტიას, არ იყოს მსხვერპლი შეუზღუდავი დროით მუშაობის იძულებისა, რაც შესაძლებელია, დამსაქმებლის მხრიდან როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი ფორმით ხორციელდებოდეს. სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია შეფასებულია „ერთგვარ ზღუდედ“ დამსაქმებელთა „შეუზღუდავი დისკრეციისა და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის“.<sup>939</sup> შესაბამისად სშკ-ის სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმები ადამიანის უფლებათა დაცვის სამართლისა და კონსტიტუციური გარანტიის ჭრილში უნდა განიმარტოს.

## 2. სამუშაო დროის რეგულირების მიზანი

### 2.1. დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა

შრომის სამართლის დაცვითი ფუნქციის კონცეფციის გათვალისწინებით, სამუშაო დროის რეგულირების ძირითადი მიზანია დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა, ვინაიდან გადაჭარბებულმა სამუშაო დრომ შესაძლოა, საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის სიცოცხლეს

---

<sup>938</sup> საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის, ფაქტობრივად, აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. ამკარაა, რომ პირის მიერ ასეთ პირობებში მუშაობის არჩევა გამოწვეულია მხოლოდ მისთვის სხვა არჩევანის არარსებობით. შესაბამისად, მის მიერ სამუშაოს შესრულება უფრო მეტად ემსგავსება იძულებას, ვიდრე შრომის თავისუფლების რეალიზებას“. იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება.

<sup>939</sup> იქვე.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, დიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე ან ჯანმრთელობას.<sup>940</sup> საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.“<sup>941</sup>

სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ ევროპული კავშირის 2003 წლის 4 ნოემბრის 2003/88/EC დირექტივის (შემდგომში – „2003/88/EC დირექტივა“) პრეამბულაში მითითებულია, რომ დასაქმებულთა უსაფრთხოების, ჰიგიენისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესება არ უნდა იყოს წმინდა ეკონომიკურ მოსაზრებებზე დამოკიდებული ობიექტი. დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვა, როგორც სამუშაო დროის რეგულირების უპირატესი მიზანი, აღიარებულია CEACR-ის მიერ.<sup>942</sup>

დასაქმებულთა გარდა, გადაჭარბებულმა სამუშაო დრომ შესაძლოა, საფრთხე შეუქმნას მესამე პირთა სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან/და ქონებას.<sup>943</sup>

## 2.2. სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის უზრუნველყოფა

შრომითი პირობების მარეგულირებელ სტანდარტებს შორის, შრომის ანაზღაურების შემდგომ, სამუშაო დროის საკითხს ყველაზე მეტად აქვს პირდაპირი გავლენა დასაქმებულის ყოველდღიურ ცხოვრებაზე. სამუშაო დრომ და ორგანიზების მეთოდმა შესაძლოა, მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს არა მხოლოდ სამუშაოს ხარისხზე, ასევე სამუშაოს მიღმა პირის ცხოვრებაზე.<sup>944</sup> ამდენად, შრომით ურთიერთობებში სამუშაო

---

<sup>940</sup> არსებობს მაგალითები, როდესაც ზედმეტად გადაჭარბებული სამუშაო დრო ზიანს აყენებს დასაქმებულის როგორც ჯანმრთელობას, ასევე სიცოცხლეს. იხ., მაგ., Karoshi, karojisatsu-ს შესახებ მსჯელობა. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 193, 690-ე სქოლიო.

<sup>941</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება.

<sup>942</sup> იხ. დეტალურად General Survey concerning working-time instruments, “Ensuring decent working time for the future“, International Labour Conference, 107th Session, 2018, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms-618485.pdf>.

<sup>943</sup> მაგ., ავტომობილის მძღოლის, პილოტის, ქირურგის შემთხვევა, რომელთა გადაღლილობამაც შესაძლოა, გამოიწვიოს უზედური შემთხვევა ან პროფესიული შეცდომა. *შველიძე ზ.*, შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 193.

<sup>944</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 4.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

დროის შეზღუდვის მიზანია დასაქმებულისთვის დასასვენებელი დროის, ოჯახისა და პირადი ცხოვრებისთვის გონივრული შესაძლებლობის უზრუნველყოფა. სამუშაო დროის რეგულირებამ ხელი უნდა შეუწყოს ანაზღაურებად შრომასა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის მიღწევას.<sup>945</sup>

საკონსტიტუციო სასამართლო მართებულად აღნიშნავს, რომ სამუშაო დროის დადგენის მნიშვნელოვანი ინტერესი დასაქმებულის უფლებაა, კავშირი ჰქონდეს გარე სამყაროსთან, იზრუნოს საკუთარი ცხოვრების სხვა ასპექტების განვითარებაზე და მოახდინოს პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაბალანსება. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „გაუმართლებელია, რომ სამუშაოს განხორციელება ადამიანისაგან მოითხოვდეს მისი მთელი დროის დათმობას. პიროვნება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაძლებლობით, მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობაში და ჰქონდეს გარკვეული თავისუფალი დრო, რათა მან განკარგოს ის საკუთარი ინტერესების შესაბამისად. ამგვარი, პირად და ოჯახურ ცხოვრებასთან ბალანსის დაცვა, უპირველეს ყოვლისა, შესაძლებელია სამუშაო დროის გონივრულად განსაზღვრის გზით, როდესაც მისი გადანაწილება და დადგენა ხდება იმგვარად, რომ დასახელებული მიზნებისთვის რჩება დასაქმებულს დრო, თავისუფალი მონაკვეთი, როდესაც ის არ არის შეზღუდული და შემოსაზღვრული დამსაქმებლის ინტერესების შესაბამისად მოქმედების ვალდებულებით და ყოველგვარი მითითებებისა თუ ვალდებულებების გარეშე განკარგავს მას.“<sup>946</sup>

ზოგადად, სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ნორმების დაცვის საკითხი, და კონკრეტულად სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის დასაშვების ბალანსის უზრუნველყოფის პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია თანამედროვე სამყაროში ტექნოლოგიისა და კომუნიკაციების საშუალებების განვითარების ფონზე. ტექნოლოგიის განვითარება, ერთი მხრივ, იწვევს სამუშაო დროისა და ადგილის შესახებ ტრადიციული მიდგომების გარდაუვალ ცვლილებებს; მეორე მხრივ, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის დასაშვები ბალანსი კიდევ უფრო აქტუალურია, რამეთუ არსებული ტექნოლოგიური განვითარების ფონზე გარკვეული სამუშაო შესაძლოა შესრულდეს სხვადასხვა ადგილიდან თუ სივრციდან და არა მხოლოდ სამუშაო ადგილზე, ნებისმიერ დროს – 7 დღის განმავლობაში 24 საათი.<sup>947</sup> ინდივიდის პროფესიულ ცხოვრებაში ახალი ტექნოლოგიების ინტეგრირებამ თანამედროვე შრომის

<sup>945</sup> როგორც ითქვა, სამუშაო დღის „გონივრული შეზღუდვის“ ფარგლებში დასვენებისა და თავისუფალი დროის უფლება გარანტირებულია 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით ((24-ე მუხლი) და 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით (მე-7 მუხლი).

<sup>946</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება.

<sup>947</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 7.

სამართალში ჩამოაყალიბა დასაქმებულის „უფლება, გაეთიშოს სამუშაოს“<sup>948</sup>. იგი უკავშირდება უკანასკნელ წლებში ფართოდ განვითარებულ დისკუსიებს სამუშაო დროის დასრულების შემდგომ დასაქმებულის სამუშაო პროცესთან უწყვეტი კავშირისა თუ ძალაუვნებური ბოჭვის შესახებ.<sup>949</sup> სამართლებრივი თვალსაზრისით, იკვეთება ანაზღაურებად შრომასა და პირად ცხოვრებას შორის ზღვარის დადგენასთან დაკავშირებული პრობლემები. ამის საწინააღმდეგოდ საზღვარგარეთის ზოგიერთ ქვეყანაში შეინიშნება სხვადასხვა სამართლებრივი მექანიზმის გამოყენება, რათა სამუშაო დროის მიღმა დასაქმებულს არ ჰქონდეს სამუშაოსთან წვდომა თუ ამგვარი კავშირის უზრუნველყოფის ვალდებულება.<sup>950</sup> ამდენად, თანამედროვე შრომით ურთიერთობებში ნებისმიერი ტექნოლოგიური განვითარების ინტეგრირება სამუშაო დროის შესახებ სმკ-ის არსებული რეგულირების დაცვის ფონზე უნდა მოხდეს.

### 2.3. პროდუქტიულობა

სამუშაო დროის რეგულირება გავლენას ახდენს დასაქმებულთა პროდუქტიულობაზე. სამუშაო დრო და მისი ორგანიზების მეთოდი მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა პროდუქტიულობის და, შესაბამისად, საწარმოს მოგებიანობის, მდგრადობისა და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.<sup>951</sup> მაგ., არსებული მოსაზრებით, გადაჭარბებული სამუშაო საათების შემცირებას, ნორმირებული სამუშაო დროის თანმიმდევრულ შემცირებას ან, თუნდაც, სამუშაო დროის შემცირების ინდივიდუალიზებულ ოფციებს პოზიტიური გავლენა აქვთ ინდივიდისა და საწარმოს პროდუქტიულობაზე;<sup>952</sup> მეორე მხრივ, გადაჭარბებული სამუშაო დროის და დასაქმებულთა თანმიმდევრულ დაღლილობის შედეგად კლებულობს დასაქმებულთა

<sup>948</sup> „უფლება – გაეთიშოს, მოსწყდე სამუშაოს“ – “right to disconnect” ან „სამუშაო დაუსრულებლად“ “work without end”. იხ. იქვე, 746-749-ე პარაგრაფები.

<sup>949</sup> დასაქმებულის სამუშაო პროცესთან უწყვეტი კავშირი თუ ძალაუვნებური ბოჭვა შეიძლება შედგეს, მაგ., მობილურ ტელეფონში (ე.წ. სმარტფონში – ჰკვიან ტელეფონში) ელექტრონული ფოსტის ან სამუშაოსთან დაკავშირებული რაიმე აპლიკაციის შემოწმების მეშვეობით. სამუშაოსადმი მუდმივად დაკავშირებულობის ინიციატორი შეიძლება დამსაქმებელი იყოს (მაგ., მოსთხოვოს დასაქმებულს, სამუშაოს დასრულების შემდეგ უპასუხოს ზედამხედველის სატელეფონო ზარს, ან მუდმივად შეამოწმოს – აკონტროლოს ელექტრონული ფოსტა). ან პირიქით, „მუდმივი კავშირი“ დასაქმებულის ჩვევაშიც შეიძლება გადაიზარდოს. არსებული შეხედულებით, მობილურ ტელეფონში თვითნებურად ქრონიკულ რეჟიმში ელექტრონული ფოსტის შემოწმების პრაქტიკა დასაქმებულისთვის იწვევს დიდ სტრესს და არ აძლევს მას დასვენების სრულფასოვან შესაძლებლობას. იქვე.

<sup>950</sup> იხ., მაგ., საფრანგეთის ან იტალიის შემთხვევა. იქვე.

<sup>951</sup> იქვე, მე-5 პარაგრაფი.

<sup>952</sup> იქვე, 149-ე პარაგრაფი.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, მიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე პროდუქტიულობისა და შრომისუნარიანობის დონე, რაც, საერთო ჯამში, უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის ეკონომიკურ ინტერესზეც.

### 3. „სამუშაო დროს“ განმარტება

სმკ-ის 24-ე I მუხლი ითვალისწინებს (ნორმირებული) სამუშაო დროის განმარტებას – ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. ეს ნორმა „2003/88/EC დირექტივაში“ არსებულ სამუშაო დროის დეფინიციას ეფუძნება.<sup>953</sup>

„სამუშაო დროის“ განმარტების ძირითადი კომპონენტია „დამსაქმებლის განკარგულებაში“ „ყოფნა“ – სამუშაოს შესრულება. პირველ რიგში, ნორმა მოიაზრებს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულებას. იმავედროულად, ცნება გულისხმობს შემთხვევას, როცა დასაქმებული, ფაქტობრივად, არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილზე – დამსაქმებლის განკარგულებაში. ზოგიერთი სამუშაო, სპეციფიკის გათვალისწინებით, შესაძლოა, ყოველთვის არ მოითხოვდეს ფაქტობრივად მუშაობას. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო დროის განმავლობაში ფიზიკურად იმყოფებოდეს სამუშაო ადგილზე ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე, რათა, საჭიროების შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ შეძლოს შესაბამისი სამუშაოს შესრულება. ასეთ რეჟიმში დასაქმებულს არ აქვს პირადი სურვილით სამუშაო ადგილის დატოვების უფლება. მაგალითად, მეხანძრის ან ექიმის მუშაობა, რა დროსაც დასაქმებული ფიზიკურად იმყოფება სამუშაო ადგილზე და მუდმივ მზადყოფნაშია, შეასრულოს შრომითი მოვალეობები, შესაბამისი მოთხოვნისა და საჭიროებიდან გამომდინარე. ამ შემთხვევას, „სამუშაო მოთხოვნით“ („on-call time“) რეჟიმი ეწოდება<sup>954</sup> და CJEU-ის პრაქტიკით სამუშაო დროდ კვალიფიცირდება<sup>955</sup>.<sup>956</sup>

<sup>953</sup> დირექტივის მე-2 I მუხლის თანახმად, „სამუშაო დრო“ განმარტება როგორც დროის ნებისმიერი მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ და ასრულებს საქმეს ან მოვალეობებს. შეად. ასევე Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (C-266/14).

<sup>954</sup> ზოგადად, „სამუშაო მოთხოვნით“ რეჟიმი მოიაზრებს ნებისმიერ პერიოდს, როდესაც დასაქმებულს არ მოეთხოვება სამუშაოს შესრულება ჩვეული უწყვეტობით, მაგრამ მზად უნდა იყოს, იმუშაოს ასეთი მოთხოვნის შემთხვევაში. „სამუშაო მოთხოვნით“ რეჟიმი, მათ შორის, მოიცავს ნებისმიერ პერიოდს, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია, დარჩეს სამუშაო ადგილზე ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სხვა ადგილას. Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (“The Working Time Directive”), 39.

<sup>955</sup> იხ. Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (C-151/02), *კარდავა ე.*, On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის



ამდენად, სამუშაო დროდ ერთ შემთხვევაში მიიჩნევა სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების პერიოდი, ასევე დროის ის მონაკვეთი, როდესაც დასაქმებული ფიზიკურად იმყოფება სამუშაოსა თუ დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე, ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა დამსაქმებლის „განკარგულებაში“.<sup>957,958</sup> 24-ე I მუხლში მოცემული დათქმა – „ახორციელებს თავის საქმიანობას“ – სწორედ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულებას გულისხმობს, ხოლო ნორმაში – „ან/და“ კავშირით გამოყოფილი „ასრულებს თავის მოვალეობებს“ – მოიაზრება დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნის შემთხვევა, როცა დასაქმებული სამუშაოს, ფაქტობრივად, არ ასრულებს, თუმცა დამსაქმებლის განკარგულებაში ყოფნა ნიშნავს, რომ პირი „თავის მოვალეობებს ასრულებს“.

ცალკე უნდა გამოიყოს დასაქმებულის დამსაქმებლისადმი ხელმისაწვდომობის საკითხი. ამ თვალსაზრისით, აღსანიშნავია „მოლოდინის რეჟიმი“ (“stand-by time”), რომელიც განიმარტება როგორც „სამუშაოზე მოთხოვნის“ ნებისმიერი პერიოდი, როდესაც დასაქმებულს არ მოეთხოვება სამუშაო ადგილზე (ან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სხვა ადგილზე) დარჩენა და შეუძლია, იმყოფებოდეს სახლში (ან დასაქმებულის მიერ არჩეულ სხვა ადგილას), სანამ არ მოსთხოვენ სამუშაოს შესრულებას.<sup>959</sup> CJEU-ის განმარტებით, „მოლოდინის რეჟიმის“ შემთხვევაში (როცა პირს არ მოეთხოვება სამსახურში ფიზიკურად ყოფნა), სამუშაო დროდ ითვლება დროის ის მონაკვეთი, რომელიც პირდაპირ დაკავშირებულია პროფესიული მოვალეობის განხორციელებასთან (აქტიურ მუშაობასთან). „მოლოდინის რეჟიმის“ დანარჩენი დრო, როცა

---

მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2019, 109–148.

<sup>956</sup> ფაქტი, რომ ასეთი რეჟიმი მოიცავს დასაქმებულის უმოქმედობის ზოგიერთ პერიოდს, არ გამოირიგბავს, დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე ყოფნა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ. *Abdelkader Dellas and Others v. Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité* (C-14/04).

<sup>957</sup> (მრეწველობაში) სამუშაო დროის შესახებ 1919 წლის 1-ელი კონვენციის და (ვაჭრობასა და საოფისე სამუშაო ადგილზე) სამუშაო დროის შესახებ 1930 წლის 30-ე კონვენციის თანახმად, სამუშაო დრო გულისხმობს დროის იმ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული პირი იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში. „2003/88/EC დირექტივით“ განსაზღვრული „სამუშაო დროის“ დეფინიციის მოცემულია ტერმინი „დამსაქმებლის განკარგულებაში“ ყოფნა. *ob. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* (C-303/98); *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité* (C-14/04); *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* (C-151/02).

<sup>958</sup> შედარებისათვის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი სშკ-ის მე-14 მუხლის თანახმად, სამუშაო დროდ ითვლებოდა დროის ის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს.

<sup>959</sup> Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (“The Working Time Directive”), 39.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, მიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

პირი აქტიურად არ ასრულებს მოვალეობებს, მიუხედავად იმისა, რომ იმყოფება მოცდის რეჟიმში, მიიჩნევა დასვენების დროდ.<sup>960</sup>

განსაზღვრული დრო კვალიფიცირდება თუ არა სამუშაო დროდ, შედეგობრივი თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანია მოცემული დროის ანაზღაურებასთან მიმართებით, რამეთუ ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ „სამუშაო დროის“ ტერმინის ფარგლებში მოქცეული პერიოდი. 24-ე I მუხლის თანახმად, „სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო“.

#### 4. ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა

შრომის სამართალში სტანდარტული სამუშაო დრო ანუ იგივე ნორმირებული სამუშაო დრო გულისხმობს კანონმდებლის მიერ სამუშაო დროის განსაზღვრას სამუშაო დღის, კვირის, თვის ან, თუნდაც, წლის განმავლობაში. სმკ ითვალისწინებს ნორმირებული სამუშაო დროის კვირის ლიმიტს და პირდაპირ არ განსაზღვრავს ნორმირებული სამუშაო დღის მაქსიმალურ ზღვარს (გამონაკლისია არასრულწონის შემთხვევა).

##### 4.1 ნორმირებული (სტანდარტული) 40-საათიანი სამუშაო კვირა

24-ე II მუხლი აწესებს კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარს – 40 საათს. ეს წესი, ერთი მხრივ, დამსაქმებელს, როგორც ურთიერთობის ძლიერ მხარეს, ზღუდავს თვითნებობისგან, არაგონივრულად ხანგრძლივი დროით ამუშაოს დასაქმებული, მეორე მხრივ კი, დასაქმებულისთვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და მისი ჯანმრთელობის დაცვის გარანტიაა. საკონსტიტუციო სასამართლო მართებულად აღნიშნავს, რომ მაქსიმალური სამუშაო დროისათვის გარკვეული ლიმიტის დაწესება და მყარი რეგულაციების დადგენა მნიშვნელოვანი გარანტიაა დასაქმებულისათვის. ის ემსახურება დასაქმებულთა ინტერესებს, თავს გრძნობდნენ სტაბილურად, რომ არ მოხდება მათთვის იმ ხანგრძლივობის სამუშაო დროის განსაზღვრა, რომელიც ზიანს მიაყენებს მათ ჯანმრთელობას, მოუსპობს შესაძლებლობას, ღირსეულად წარმართონ

<sup>960</sup> Ville de Nivelles v Rudy Matzak (C-518/15), *ქარდავა ე.*, On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, რედ. ქარდავა ე., ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, 2019, 109–148. „მოლოდინის რეჟიმის“ შესახებ CJEU-ის უახლესი პრაქტიკა და მიდგომები იხ.: B. K. v Republika Slovenija, Case C 742/19, JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber), 15 July, 2021; D. J. v Radiotelevizija Slovenija, Case C-344/19, JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) 9 March 2021; RJ v Stadt Offenbach am Main, Case C-580/19, JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) 9 March 2021; XR v Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, Case C-107/19, JUDGMENT OF THE COURT (Tenth Chamber) 9 September 2021.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

საკუთარი პირადი ცხოვრება. შესაბამისად, სახელმწიფოს მოეთხოვება, მაქსიმალური დროის ხანგრძლივობა იყოს გონივრული, რათა დასახელებული მიზნები რეალურად იყოს შესრულებადი.<sup>961</sup>

24-ე II მუხლის მოთხოვნა იმპერატიულია სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარის დადგენის დროს, რაც იმთავითვე არ გამოირიცხავს მხარეთა შეთანხმების შესაძლებლობას კვირის განმავლობაში 40 საათზე ნაკლები სამუშაო დროის თაობაზე. ამასთან, კვირა გულისხმობს შვიდდღიან დროის მონაკვეთს.

ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზედა ზღვარს ასევე ითვალისწინებს „2003/88/EC დირექტივა“, რომლის თანახმადაც, შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა ზეგანაკვეთური მუშაობის ჩათვლით არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.<sup>962</sup> ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა განსაზღვრულია შსო-ის 30-ე კონვენციითაც,<sup>963</sup> რომლის თანახმად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.

#### 4.2 სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში 48-საათიანი სამუშაო კვირა

ნორმირებული სამუშაო დროის 40-საათიანი მაქსიმალური ხანგრძლივობის შესახებ სშკ-ის 24-ე II მუხლით დადგენილი ზოგადი წესისგან განსხვავებით, 24-ე III მუხლი განსაზღვრავს სპეციალურ მოწესრიგებას. ეს ნორმა გამონაკლისის სახით, კონკრეტული წინაპირობების არსებობისას, ადგენს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის განსხვავებულ წესს. ნორმის მიზანია ე.წ. სპეციფიკური დამსაქმებლის ინტერესების დაცვა, რათა 40-საათიანმა ნორმირებულმა სამუშაო დრომ არ გამოიწვიოს მისთვის დამატებითი დანახარჯების დაკისრება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სახით.

24-ე III მუხლი მოითხოვს რამდენიმე კუმულაციური წინაპირობის დაკმაყოფილებას. კერძოდ, სახეზე უნდა იყოს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმო, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია და ამ შემთხვევაში ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს

<sup>961</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება.

<sup>962</sup> აუცილებელია დაზუსტდეს, რომ „2003/88/EC დირექტივის“ მე-16 (ბ) მუხლი 48 საათის მაქსიმალური სამუშაო კვირის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით იძლევა სააღრიცხვო პერიოდის გამოყენების შესაძლებლობას, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 4 თვეს.

<sup>963</sup> აღსანიშნავია, რომ კონვენცია ვრცელდება მხოლოდ კომერციულ და საოფისე საქმიანობაზე და არ მოიცავს დასაქმებას ინდუსტრიულ საწარმოებში.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, დიმიტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

კვირაში 48 საათს. „საწარმოს“ ცნებაში მოიაზრება ნებისმიერი დამსაქმებელი, როგორც სამეწარმეო, ასევე არასამეწარმეო სუბიექტი.<sup>964</sup>

ნორმის თანახმად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.<sup>965</sup>

საწარმოს სპეციფიკურობას და, შესაბამისად, მისთვის 24-ე III მუხლით განსაზღვრული სპეციალური რეჟიმის მინიჭების აუცილებლობას განაპირობებს ის ფაქტი, რომ ასეთ საწარმოში, ობიექტურად აუცილებელი საწარმოო მოცემულობიდან გამომდინარე, წარმოების/სამუშაო პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, შრომითი პროცესის უწყვეტობა კი მნიშვნელოვნად განაპირობებს საწარმოს ნორმალურ ფუნქციონირებას, ხოლო შრომითი პროცესის უწყვეტობის დარღვევა გამოიწვევს საწარმოო პროცესის შეფერხებას.<sup>966</sup> შესაბამისად, მხოლოდ ის გარემოება, რომ კონკრეტული საწარმო ფუნქციურად შედის სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგებს შორის, არ იძლევა მისთვის 48-საათიანი სამუშაო რეჟიმით სარგებლობის შესაძლებლობას. ამისათვის სავალდებულოა, რომ დაკმაყოფილდეს 24-ე III მუხლის მეორე კუმულაციური წინაპირობაც და საწარმოში ობიექტურად აუცილებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობით უწყვეტობა. საკონსტიტუციო სასამართლო მართებულად აღნიშნავს, რომ 24-ე III მუხლი 48-საათიან სამუშაო კვირას უკავშირებს ისეთ საწარმოს, რომელშიც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს. აქედან გამომდინარე, ეს ნორმა მიემართება ისეთ საწარმოებს, რომლებიც, თავისი სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, საჭიროებს 8 საათზე მეტ უწყვეტ მუშაობას და უწყვეტობა მნიშვნელოვნად განაპირობებს საწარმოს ნორმალურ ფუნქციონირებას; ხოლო უწყვეტობის დარღვევა დაკავშირებული იქნება საწარმოო პროცესის შეფერხებასთან.<sup>967</sup> ამასთან, საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნორმა მიუთითებს არა მხოლოდ წარმოების, არამედ შრომითი პროცესის უწყვეტობაზე, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტულ თანამშრომელთან მიმართებით უნდა არსებობდეს სამუშაო პროცესის უწყვეტობის საჭიროება. 8 საათის გასვლის შემდეგ მისი ჩანაცვლება დაკავშირებული უნდა იყოს სამუშაო პროცესის ეფექტიანობის მნიშვნელოვან დაქვეითებასთან. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ საწარმო

<sup>964</sup> იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება, სამოტივაციო ნაწილის მე-14 პუნქტი.

<sup>965</sup> „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 26 დეკემბრის N597 დადგენილება.

<sup>966</sup> იხ. საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 26 დეკემბრის N597 დადგენილება „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“, მე-2 მუხლი.

<sup>967</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილება.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

უწყვეტად მუშაობს, არ არის საკმარისი 48-საათიანი რეჟიმის ყველა თანამშრომელზე გასავრცელებლად.<sup>968</sup> შესაბამისად, ყოველი სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში თითოეული დასაქმებულის შემთხვევაში ინდივიდუალურად არის შესაფასებელი, შეესაბამება თუ არა მისი სამუშაო სპეციფიკა 24-ე III მუხლით დადგენილ სამუშაო დროის სპეციალურ 48- საათიან რეჟიმს.<sup>969,970</sup>

ნორმირებულ სამუშაო დროსთან დაკავშირებით გამონაკლისების დაშვების შესაძლებლობას ითვალისწინებს „2003/88/EC დირექტივაც“.<sup>971</sup> სამუშაო დროის გახანგრძლივების შეზღუდული შემთხვევები, გამონაკლისის სახით, დაშვებულია ასევე შსო-ის 1-ელი და 30-ე კონვენციებით.<sup>972</sup>

#### 4.3 სამუშაო დროის სპეციალური რეგულირება არასრულწლოვნისთვის

სმკ სპეციალურ რეგულირებას ითვალისწინებს არასრულწლოვანი პირების სამუშაო დროსთან დაკავშირებით. ეს მოწესრიგება საერთაშორისო აქტებიდან გამომდინარეობს. ევროპის სოციალური ქარტიის საქართველოს მიერ რატიფიცირებული მე-7 IV მუხლის თანახმად, საქართველო იღებს ვალდებულებას, უზრუნველყოს 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათების შემცირება მათი განვითარების და, კერძოდ, პროფესიული მომზადების საჭიროებათა შესაბამისად. არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და პირობების სპეციალური მოწესრიგების ვალდებულება გამომდინარეობს, ასევე, საქართველოს მიერ რატიფიცირებული მინიმალური ასაკის შესახებ შსო-ის 1973 წლის 138-ე კონვენციიდან.<sup>973,974</sup> ზოგადად, სმკ არასრულწლოვანთან დაკავშირებით მთელ რიგს შეზღუდვებისას ითვალისწინებს.<sup>975</sup> შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობისათვის

<sup>968</sup> იქვე.

<sup>969</sup> იხ. საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 26 დეკემბრის N597 დადგენილება „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“, მე-3 მუხლი.

<sup>970</sup> მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 26 დეკემბრის N597 დადგენილების მიხედვით, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოდ მიკუთვნებულობის შესახებ ან/და შესაბამისი დასაქმებულ(ებ)ის განსაზღვრისას მხარეთა შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, შესაბამისი დამსაქმებლის, დასაქმებულთა ჯგუფის (არანაკლებ დასაქმებულთა 20%-ისა) ან „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით განსაზღვრული მიზნებითა და დადგენილი წესით შექმნილი დასაქმებულთა გაერთიანების მოთხოვნის საფუძველზე საკითხს განიხილავს მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებული საკონსულტაციო ორგანო – მრჩეველთა საბჭო.

<sup>971</sup> იხ. დირექტივის მე-17 და მე-18 მუხლები.

<sup>972</sup> იხ. 1-ელი კონვენციის მე-2 და მე-3 მუხლები. 30-ე კონვენციის 1-ელი მუხლი.

<sup>973</sup> იხ. 138-ე კონვენციის მე-7 III მუხლი.

<sup>974</sup> ძალაში შესვლის თარიღი: 1996 წლის 23 სექტემბერი

<sup>975</sup> იხ., მაგ., სმკ-ის მე-10, 27-ე, 28-ე, 35-ე, 47-ე IV მუხლები.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, მიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

გარკვეული ასაკობრივი ზღვრის დაწესებასთან ერთად,<sup>976</sup> სამუშაოს საათობრივი დროის განსაზღვრა არის უმთავრესი შეზღუდვა არასრულწლოვნის შრომასთან დაკავშირებით.<sup>977</sup> ამგვარად, საერთაშორისო კონტექსტის გათვალისწინებით, ნორმის მიზანია, რომ არასრულწლოვნის სამუშაო უარყოფითი ზეგავლენა არ მოახდინოს მის ჯანმრთელობაზე, გონებრივ ზრდა-განვითარებაზე,<sup>978</sup> საბაზისო და სასკოლო განათლების მიღების უფლებაზე.<sup>979</sup>

სშკ-ის 24-ე VIII და IX მუხლების თანახმად, 16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს. 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 4 საათს. შესაბამისად, სშკ იმპერატიულად განსაზღვრავს სამუშაო დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას როგორც კვირის, ასევე სამუშაო დღის ჭრილში. ეს ერთადერთი შემთხვევაა, როცა სშკ განსაზღვრავს დასაქმებულის ნორმირებული სამუშაო დღის მაქსიმალურ ლიმიტს. სშკ-ით დადგენილი სამუშაო დროის ლიმიტის დიფერენცირება 16-იდან 18 წლამდე და 14-იდან 16 წლამდე პირების მიმართ განპირობებულია არასრულწლოვნის ფიზიოლოგიური და გონებრივი განვითარებით.<sup>980</sup>

სშკ ცალკე არ გამოყოფს არასრულწლოვანი პირის მიერ სამუშაო დროის განსხვავებულ ხანგრძლივობას სასკოლო და არასასკოლო დღეებში. სშკ არ აწესრიგებს, შესაძლებელია თუ არა, მაგ., 4-საათიანი თუ 6-საათიანი სამუშაო დროის ორგანიზება მოხდეს კვირის იმ დღეებში, როდესაც არასრულწლოვანი ჩართულია სასწავლო პროცესში. საკითხი მე-10 II და III მუხლებით განსაზღვრული ქმედუნარიანობის კონტექსტში უნდა გადაწყდეს.<sup>981</sup> კერძოდ, მე-10 II და III მუხლით ყველა სხვა დამატებითი წინაპირობის დაცვის შემთხვევაში, 16 წლამდე არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა, თუ დასაქმებული არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ორგანიზება არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების

<sup>976</sup> იხ. სშკ-ის მე-10 მუხლის კომენტარი.

<sup>977</sup> უტიანშვილი ნ., არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 400.

<sup>978</sup> იქვე, 401.

<sup>979</sup> შეად., ასევე, შსო-ის ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების შესახებ 1999 წლის N182 კონვენცია (ძალაში შესვლის თარიღი: 2002 წლის 24 ივლისი), ბავშვის უფლებების შესახებ 1989 წლის კონვენცია (რეტიფიცირებულია 1994 წელს), ასევე სამუშაოზე ახალგაზრდა პირების დაცვის შესახებ 1994 წლის 22 ივნისის 94/33/EC საბჭოს დირექტივის მე-8 მუხლი.

<sup>980</sup> ბუნებრივია, ფიზიოლოგიური თვალსაზრისით, 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანი უფრო ნაკლებად ჩამოყალიბებული და, შესასრულებელი სამუშაოს გათვალისწინებით, ნაკლებად შრომისუნარიანია, ვიდრე 16 წლიდან 18 წლამდე პირი.

<sup>981</sup> იხ. მე-10 მუხლის კომენტარი.

მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. ამდენად, დაუშვებელია არასრულწლოვნის შრომა კვირის იმ დღეებში, როდესაც მას სასკოლო მეცადინეობები აქვს.<sup>982</sup> სშკ-ის 24-ე VIII და IX მუხლის იმგვარად უნდა განიმარტოს, რომ არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა წინააღმდეგობაში არ მოვიდეს განათლების მიღების უფლებასთან, ასაკობრივი კატეგორიისა და სასწავლო გრაფიკის მოთხოვნების დეტალურად გათვალისწინებით.<sup>983</sup> სშკ დამატებით ითვალისწინებს ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის დასაქმების აკრძალვას (იხ. 28-ე მუხლის კომენტარი). ამასთან, 138-ე კონვენციის მიხედვით, არასრულწლოვნის სამუშაო დრო იმგვარად უნდა იყოს განსაზღვრული, რომ მას ჰქონდეს სკოლაში სრულად დასწრებისა და განათლების მიღების შესაძლებლობა.

ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობის კონტექსტში ზოგადი დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ მხარეებს არ აქვთ უფლება, ხელშეკრულებით გაზარდონ სშკ-ით ლიმიტირებული სტანდარტული სამუშაო დრო. სშკ-ის 1-ელი III, მე-14 VII და 57-ე IX მუხლების შესაბამისად, ბათილია სამუშაო დროის შესახებ ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულების ის დებულება, რომელიც აღემატება სშკ-ით დადგენილ ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ზღვარს – 40 ან 48 საათს, ან არასრულწლოვნისთვის განსაზღვრულ 36 ან 24 საათს. ნორმირებული სამუშაო დროის ამ ლიმიტის მიღმა შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად კვალიფიცირდება და 27-ე მუხლით განსაზღვრული წესის შესაბამისად უნდა ანაზღაურდეს (იხ. 27-ე მუხლის კომენტარი).

---

<sup>982</sup> ზოგადად, სასკოლო დროის დეფინიცია მოცემულია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის „ქ“ პუნქტში, რომლის მიხედვითაც, სასკოლო დროში იგულისხმება სასკოლო სასწავლო გეგმით განსაზღვრული პროცესის, აგრეთვე სკოლის მიერ ინიცირებული, ორგანიზებული, კონტროლირებული, დაფინანსებული ნებისმიერი ღონისძიების მიმდინარეობის დრო.

<sup>983</sup> *უტიაშვილი, ნ.*, არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა, ს., ზაალიშვილი, ვ., 2014, 416. შეად. ასევე Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work მე-8 მუხლი. გასაზიარებელია იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული შეხედულება, რომლის მიხედვითაც, „იმისათვის, რომ მაქსიმალურად იქნეს არასრულწლოვნის ინტერესები დაცული, საქართველოს შრომის კოდექსმა 16 წლამდე ასაკის პირებისათვის სამუშაო საათების განსაზღვრისას უნდა მოახდინოს დიფერენცირება სამუშაოს სახის მიხედვით, ასევე გაითვალისწინოს წელიწადის სასკოლო და არასასკოლო დროის მონაკვეთები. სამუშაო საათების განსაზღვრისას ასევე უნდა მოხდეს 16 წლამდე პირების დიფერენცირება იმის მიხედვით, დასრულებული აქვს თუ არა მას სავალდებულო სასკოლო განათლების მიღება“. *უტიაშვილი, ნ.*, არასრულწლოვნისთვის დასაშვები სამუშაოსა და შრომის პირობების შესაბამისობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილ სტანდარტთან, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა, ს., ზაალიშვილი, ვ., 2014, 417.

## 5. შესვენების უფლება

სმკ ერთმანეთისგან განასხვავებს დასვენებისა და შესვენების დროს.

შესვენება დრო გულისხმობს დასაქმებულის „დასვენების“ უფლებას სამუშაო დღის განმავლობაში – კანონით განსაზღვრულ „დასვენების“ დროის მონაკვეთს. ტერმინი დასვენების დრო გამოიყენება იმ შემთხვევაში, როცა საუბარია სამუშაო დღეებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების უფლებაზე. როგორც აღინიშნა, სმკ-ის 24-ე I მუხლის თანახმად, სამუშაო დროში არ ითვლება არც შესვენების და არც დასვენების დრო. შესვენების უფლებას აწესრიგებს სმკ-ის 24-ე V და 24-ე VI მუხლები, ხოლო დასვენების დროის უფლების რეგულირება მოცემულია სმკ-ის 24-ე IV და 24-ე VII მუხლებში.

შესვენების დროს დასაქმებული ადარაა დამსაქმებლის განკარგულებაში და აქვს უფლება, ჩამოშორდეს შრომით საქმიანობას. ამ დროს ჩერდება სამუშაო დროის დენა და იგი არ წყდება. შესვენების დროის გასვლის შემდეგ დასაქმებული ჩვეულ რეჟიმში აგრძელებს მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას.

შესვენება – ეს არის მოკლე ინტერვალი, პერიოდი, როდესაც დასაქმებული უფლებამოსილია, შეაჩეროს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება პერსონალური საკითხების მოსაწყესრიგებლად და ფსიქოფიზიკური ძალების აღსადგენად, რაც აუცილებელია შრომის გასაგრძელებლად.<sup>984</sup> მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ შესვენების განმავლობაში დასაქმებული აბსოლუტურად თავისუფლდება დამსაქმებლის გავლენებისგან. არსებობს შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული სარგებლობს შესვენების უფლებით, თუმცა, იმავდროულად, ის ვალდებულია, დარჩეს სამუშაო ადგილზე. ამ დროს, ერთი მხრივ, დასაქმებულს არ მოეთხოვება სამუშაოს შესრულება, მეორე მხრივ, ვინაიდან მას არ აქვს უფლება, დატოვოს სამუშაო ადგილი, ეზღუდება საკუთარი დროის დაგეგმვისა და გამოყენების თავისუფლება.<sup>985</sup> შესაბამისად, მსგავს შემთხვევებში დასაქმებული იმყოფება რა დამსაქმებლის განკარგულების ფარგლებში, ეს დრო უნდა შეფასდეს სამუშაო დროდ.

2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე, სმკ არ არეგულირებდა შესვენების უფლებას. ეს უფლება ახლა უკვე 24-ე V მუხლშია განსაზღვრული. ნორმა „2003/88/EC დირექტივის“ მე-4 მუხლიდან მომდინარეობს.

<sup>984</sup> *პუნილი ქ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 14, 153, <https://tsu.ge/data/file-db/faculty-law-public/Commentary%20Labour%20Law%20of%20Georgia.pdf>.

<sup>985</sup> *შველიძე ზ.*, შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 202.



სშკ-ის 24-ე V მუხლი დასაქმებულისთვის შესვენების უფლების წარმოშობას უკავშირებს დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. კერძოდ, შესვენების უფლება დასაქმებულს მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოეშობა გარანტირებულად, თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღის განმავლობაში აღემატება 6 საათს. სხვა შემთხვევაში, თუ დასაქმებული 6 საათზე ნაკლები დროის განმავლობაში მუშაობს, შესვენების უფლების წარმოშობა დამოკიდებული ხდება მხარეთა შეთანხმებაზე. ამასთან, კოდექსი ადგენს შესვენების ხანგრძლივობის მინიმალურ 60-წუთიან ზღვარს მხოლოდ იმ შემთხვევებისთვის, როცა დასაქმებული დღის განმავლობაში არანაკლებ 6 საათი მუშაობს. იმავდროულად, მხარეებს შეუძლიათ, შეთანხმდნენ შესვენების დროის კანონით განსაზღვრულზე მეტ ხანგრძლივობაზე.

სშკ-ის 24-ე VI მუხლის თანახმად, იმ დასაქმებულს, რომელიც მეტუპური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ეს ნორმა ითვალისწინებს შესვენების უფლების სპეციალურ მოწესრიგებას. მუხლის ადრესატი მეტუპური ქალია, რომელსაც უწევს 1 წლამდე ასაკის ბავშვის გამოკვება. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს წარმოეშობა დამატებითი შესვენების მოთხოვნის უფლება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ 24-ე VI მუხლით გათვალისწინებული შესვენების უფლება მეტუპურ ქალს წარმოეშობა თავისი მოთხოვნის საფუძველზე. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მხოლოდ კანონის ნორმაზე მითითება არ არის საკმარისი უფლების წარმოსაშობად. მოთხოვნა შესაძლებელია განხორციელდეს როგორც ზეპირად, ისე წერილობითი ფორმით.

მეტუპური ქალის შესვენების უფლება წარმოიშობა კოდექსის 24-ე V მუხლით გათვალისწინებული შესვენების უფლების პარალელურად. შესაბამისად, დღის განმავლობაში არანაკლებ 6-საათიანი სამუშაო რეჟიმის პირობებში მეტუპურ ქალს შეუძლია, ისარგებლოს მინიმუმ 2-საათიანი შესვენების უფლებით. ამასთან, კოდექსი არ განსაზღვრავს, შესაძლებელია თუ არა 24-ე V და 24-ე VI მუხლით გათვალისწინებული შესვენების უფლების თანმიმდევრობით გამოყენება. შესაბამისად, საკითხი ორმხრივ შეთანხმებაზეა დამოკიდებული.

24-ე V მუხლით გათვალისწინებული შესვენების უფლებისგან განსხვავებით, ბავშვის კვებისთვის შესვენების უფლება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება. ამ უფლების რეალიზება არ იწვევს ნორმირებული სამუშაო დროის დენის შეჩერებას.

## 6. დასვენების უფლება

### 6.1 სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის უწყვეტი, არანაკლებ 12-საათიანი, დასვენება

სმკ-ის 24-ე IV მუხლის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ეს ნორმაც „2003/88/EC დირექტივიდან“ მომდინარეობს, თუმცა დირექტივასთან შედარებით სმკ უფრო მაღალ სტანდარტს ადგენს. კერძოდ, გარანტირებულია არანაკლებ 12-საათიანი უწყვეტი დასვენების დრო, „2003/88/EC დირექტივის“ მე-3 მუხლი კი განსაზღვრავს 11-საათიან უწყვეტ დასვენების დროს.

სმკ-ის 24-ე IV მუხლის იმპერატიული დანაწესიდან გამომდინარეობს სამუშაო დღის მაქსიმალური ზღვარი, რომელიც შეადგენს 11 საათს. კერძოდ, კანონმდებლის მოთხოვნაა, სამუშაო დღე ისე დაიგეგმოს, რომ არ შემცირდეს სამუშაო დღის დასასრულსა და მეორე სამუშაო დღის დასაწყისს შორის სმკ-ით დადგენილი სავალდებულო დასვენების დრო. შესაბამისად, 24 საათის განმავლობაში მინიმუმ 12-საათიანი უწყვეტი დასვენების დროის იმპერატიული მოთხოვნა ბუნებრივად დასაშვები 11 საათით ლიმიტირებული სამუშაო დღე, მინიმუმ 60 წუთი შესვენების უფლების გათვალისწინებით. სხვაგვარად რომ ითქვას, ნებისმიერ შემთხვევაში, სამუშაო დღეებს შორის დასვენების მინიმალური ლიმიტის გათვალისწინებით, სამუშაო დღე (შესვენების ჩათვლით) არ შეიძლება, აღემატებოდეს 12 საათს

### 6.2 შვიდი დღის ფარგლებში 24-საათიანი დასვენება

სმკ-ის 24-ე VII მუხლის თანახმად, 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათით. ნორმა „2003/88/EC დირექტივის“ მე-5 მუხლის იდენტურია.<sup>986</sup>

კვირაში ერთი დღის დასვენების უფლება გამოიყენება კოდექსის 24-ე IV მუხლით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების უფლების პარალელურად.

24-ე VII მუხლის მიზნებისთვის, სმკ არ აკონკრეტებს 7-დღიანი კვირის რომელიმე კონკრეტულ დღეს, თუმცა პრაქტიკაში საყოველთაოდ

---

<sup>986</sup> დირექტივის მე-5 მუხლის თანახმად, 11-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, თითოეულ 7 დღეზე უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს არანაკლებ 24 საათი უწყვეტი დასვენების დრო.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

დამკვიდრებული წესის თანახმად, ასეთად აღიქმება კვირა დღე.<sup>987</sup> ამდენად, მიუხედავად დამკვიდრებული წეს-ჩვეულებისა, სმკ იძლევა შესაძლებლობას, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთშეთანხმებით დასვენების დღედ განისაზღვროს კვირის ნებისმიერი დღე. მსგავსი მოწესრიგება გამოიციხავს დასაქმებულთა შორის შრომის ანაზღაურების განსხვავების აუცილებლობას. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ სმკ დასვენების (უქმე) დღედ განსაზღვრავდა კვირა დღეს, იმ დასაქმებულებს, რომელთაც, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, მაინც მოუწევდათ კვირა დღეს მუშაობა, წარმოემობოდათ განსხვავებული – გაზრდილი შრომის ანაზღაურების უფლება. შესაბამისად, სმკ-ის მოცემული ჩანაწერი იძლევა შესაძლებლობას, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე 7-დღიანი პერიოდის ფარგლებში განისაზღვროს ნებისმიერი დასვენების დღე.

24-ე VII მუხლი განსაზღვრავს 7-დღიანი სამუშაო კვირის განმავლობაში არანაკლებ 24-საათიანი უწყვეტი დასვენების უფლებას, რაც, ბუნებრივია, არ გამოიციხავს დასაქმებულისთვის 24 საათზე ხანგრძლივი დროით დასვენების უფლებაზე მხარეთა შეთანხმებას. უფრო მეტიც, დღესდღეობით შრომის ბაზარზე დამკვიდრებული საყოველთაო პრაქტიკის შესაბამისად, დასაქმებულთა უდიდესი ნაწილი ხელმძღვანელობს 5-დღიანი სამუშაო კვირით, რაც გულისხმობს შაბათ-კვირას დასვენების უფლებით სარგებლობას.<sup>988</sup>

24-ე VII მუხლის მეორე წინადადების მიხედვით, მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია, დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით. ეს დათქმაც „2003/88/EC დირექტივიდან“ მომდინარეობს.<sup>989</sup> 24-ე VII მუხლის ეს პუნქტი დისპოზიციური ხასიათისაა და შრომითი ურთიერთობის მხარეებს აძლევს შესაძლებლობას,

---

<sup>987</sup> საგულისხმოა ევროპის სოციალური ქარტიის პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული მე-2 V მუხლი, რომლის მიხედვითაც, შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიყვნენ იღებნ, დაადგინონ ყოველკვირული დასვენების დღეები, რომლებიც უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებულ დასვენების დღეს.

<sup>988</sup> შედარებისათვის, 1973 წლის (1997 წლის ცვლილებებით) შრომის კანონთა კოდექსით დაწესებული იყო ხუთდღიანი სამუშაო კვირა, ორი დასვენების დღით. იმ საწარმოებში, სადაც, წარმოების სპეციფიკის გათვალისწინებით, ხუთდღიანი სამუშაო კვირის შემოღება მიზანშეწონილი არ იყო, გათვალისწინებული იყო ექვსდღიანი სამუშაო კვირა ერთი დასვენების დღით. ექვსდღიანი სამუშაო კვირის დროს ყოველდღიური მუშაობის (ცვლის) ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა 7 საათს, როცა კვირის ნორმას შეადგენდა 41 საათი, 6 საათს, როცა კვირის ნორმას შეადგენდა 36 საათი და 4 საათს, როცა კვირის ნორმას შეადგენდა 24 საათი. საერთო დასვენების დღე იყო კვირა.

<sup>989</sup> დირექტივის თანახმად, წევრ სახელმწიფოს შეუძლია, დაადგინოს თითოეული 7 დღის ფარგლებში არანაკლებ 24 საათის უწყვეტი დასვენების დროის სააღრიცხვო პერიოდი, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 14 დღეს.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.

### 6.3 დამატებითი დასვენება

სმკ არ არეგულირებს თვის ან წლის განმავლობაში დასაქმებულის დასვენების უფლებას. გამონაკლისია, სმკ-ის 24-ე X მუხლით განსაზღვრული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენლის ან მხარდამჭერის უფლება, სმკ-ით განსაზღვრული დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით.

ნორმის მიზანია, დამატებითი დასვენების დღით უზრუნველყოს ის, ვინც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისათვის,<sup>990</sup> სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მხარდამჭერის ზრუნვა საზოგადოებაში სრულყოფილად ადაპტირებისათვის. ზრუნვის განხორციელება კი შესაბამის ძალისხმევას მოითხოვს, რაც საკმაოდ რთულია ისეთი კანონიერი წარმომადგენლისა თუ მხარდამჭერისთვის, რომელიც, იმავდროულად, დასაქმებულიცაა. სწორედ ამიტომ, ნორმირებული დასვენების დღეების გარდა, სმკ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენლის ან მხარდამჭერისთვის გარანტირებულს ხდის კალენდარული თვის განმავლობაში დამატებით ერთი სამუშაო დღით დასვენების უფლებას. ეს დასვენების დღე ანაზღაურებადია.

ალტერნატივის სახით, სმკ-ის 24-ე X მუხლის თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო. ნორმის თანახმად, შესაძლებელია, მაგ., საწარმოში დადგენილი საერთო სამუშაო დროის რეჟიმი ინდივიდუალურად შეიცვალოს, მოდიფიცირდეს ან, თუნდაც, ადაპტირებს ისეთ დასაქმებულთან დადებულ ხელშეკრულებაში, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერია. ნორმა გულისხმობს, დამსაქმებელთან შეთანხმებით, დასაქმებულის ინტერესების

---

<sup>990</sup> „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მიხედვით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონედ მიიჩნევა პირი მყარი ფიზიკური, ფსიქიკური, ინტელექტუალური ან სენსორული დარღვევით, რომლის სხვადასხვა დაბრკოლებასთან ურთიერთქმედებამ შესაძლოა, ხელი შეუშალოს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ამ პირის სრულ და ეფექტიან მონაწილეობას სხვებთან თანაბარ პირობებში. „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ კანონი მიღებულია 2020 წლის 14 ივლისს, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4923984?publication=1>.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

გათვალისწინებით, შემუშავდეს ისეთი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და გრაფიკი, რომ ამით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერმა წარმომადგენელმა ან მხარდამჭერმა შეასრულოს ის უმთავრესი ვალდებულება, რაც მას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ კანონით აქვს.<sup>991</sup> ამდენად, სშკ-ის 24-ე X მუხლის მიზანი სწორედ ისაა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მხარდამჭერმა ან კანონიერმა წარმომადგენელმა ისარგებლოს გარკვეული შეღავათებით და მას ამაში დამსაქმებელმა სხვადასხვა ალტერნატიული გზით ხელი შეუწყოს.

## 7. სამუშაო დროის აღრიცხვა

სშკ-ის 24-ე XI მუხლი განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო. სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება სიახლეა ქართული შრომის სამართლისთვის.<sup>992</sup>

სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება, თავისთავად, არ არის გათვალისწინებული „2003/88/EC დირექტივით“; თუმცა CJEU-ის განმარტებით, დირექტივის აღსრულების მიზნებისათვის სავალდებულოა, სახელმწიფოებმა გაატარონ ისეთი ღონისძიებები, რომ დამსაქმებელს დაევალოს დასაქმებულის მიერ ყოველდღიურად შესრულებული სამუშაო დროის აღრიცხვა.<sup>993</sup> შსო-ის 1-ელი და 30-ე კონვენცია ითვალისწინებს „დამატებითი საათების“ – ზეგანაკვეთური სამუშაო აღრიცხვის ვალდებულებას. კონვენციის ეს მოთხოვნა, თავის მხრივ, გულისხმობს ნორმირებული სამუშაო დროის აღრიცხვას.<sup>994</sup>

საკითხის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულება გათვალისწინებულია სხვადასხვა ქვეყნის შრომითი კანონმდებლობებით.<sup>995</sup>

---

<sup>991</sup> სამოქალაქო კოდექსის 1289-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, მხარდამჭერი ვალდებულია, თვალყური ადევნოს მხარდაჭერის მიმღების მუდმივ სამედიცინო მომსახურებას, დაადგინოს მისი სურვილები/არჩევანი და დაეხმაროს მას შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღებაში, რაც გამოიხატება გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელი ინფორმაციის მხარდაჭერის მიმღებისათვის გასაგები საკომუნიკაციო ფორმით მიწოდებაში.

<sup>992</sup> 2020 წლის 29 სექტემბრის შრომის კოდექსში შესულ ცვლილებებამდე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა სამუშაო დროის აღრიცხვის დამსაქმებლის ვალდებულებას. 1973 წლის (1997 წლის ცვლილებებით) შრომის კანონთა კოდექსი ითვალისწინებდა ნამუშევარი ზეგანაკვეთური საათების აღრიცხვის ვალდებულებას.

<sup>993</sup> Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE, Judgment of the Court (Grand Chamber), 14 May 2019, Case C-55/18, ხელმისაწვდომია: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0055&from=FR#t=ECR-62018CJ0055-EN-01-E0001>

<sup>994</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 811.

<sup>995</sup> აესტრალია, კანადა, ჩეხეთი, უნგრეთი, მოლდოვა, იაპონია, ახალი ზელანდია, რუმინეთი, სინგაპური, შვედეთი, სლოვაკეთი, აშშ. სპეციფიკური სფეროების გარდა, გერმანიის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს სამუშაო დროის აღრიცხვის ზოგად ვალდებულებას. კანონმდებლობა მოითხოვს, იმ სამუშაო დროის დოკუმენტირებას, რომელიც აღემატება

## 7.1. სამუშაო დროის აღრიცხვის მიზანი

ზოგადად, შრომის სამართალში სამუშაო დროის (მათ შორის ზეგანაკვეთური დროის) აღრიცხვის ვალდებულების მიზანია, სამუშაო დროსა და, შესაბამისად, ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებასთან დაკავშირებული ნორმების ეფექტიანი აღსრულება.<sup>996</sup> საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, სამუშაო დროის აღრიცხვის მიზანი დასაქმებულის უფლებების დაცვა და პრაქტიკული უზრუნველყოფაა.<sup>997</sup> 24-ე XI მუხლის მიზანიც სწორედ ის არის, რომ დამსაქმებელმა უზრუნველყოს სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ნორმების შესრულება. ამის უზრუნველმყოფი ერთ-ერთი ასეთი მექანიზმიც სამუშაო დროის აღრიცხვაა.<sup>998,999</sup>

უფრო კონკრეტულად, სამუშაო დროის აღრიცხვის მიზანია, ერთი მხრივ, დაცულ იქნეს სამუშაო დროის შესახებ კანონით განსაზღვრული სტანდარტი და დამსაქმებელმა არ დაარღვიოს დასაქმებულის უფლებები სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით.<sup>1000</sup> მეორე მხრივ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში, სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის საფუძველზე დასაქმებულს წარმოეშობა ნამუშევარი ზეგანაკვეთური შრომის (ანაზღაურებით თუ დამატებითი დასვენების დროის) კომპენსირების მოთხოვნა.<sup>1001</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო მართებულად აღნიშნავს, რომ სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის მეშვეობით, დამსაქმებელი აჯამებს თითოეული დასაქმებულის სამუშაო საათებს, განსაზღვრავს, რამდენია სტანდარტული სამუშაო და რამდენი ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო, რაც უნდა

---

სამუშაო დღის რეასაათიან ლიმიტს. General Survey concerning working-time instruments, para. 813.

<sup>996</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 812.

<sup>997</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2022 წლის 23 დეკემბრის N3/18/1611 განჩინება, „შპს ტაბულა მედია“ და ანა გვარიშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ.

<sup>998</sup> სამუშაო დროსთან დაკავშირებული კანონმდებლობასთან შესაბამისობის უზრუნველმყოფი მექანიზმების შესახებ იხ. იქვე, მე-800-877-ე პარაგრაფები.

<sup>999</sup> სმკ-ში ცვლილების შეტანის შესახებ 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს ორგანული კანონის პროექტის განმარტებით ბარათში მითითებულია, რომ „სამუშაო დროის აღრიცხვის წესის შემოღება დაავალდებულებს დამსაქმებელს, ყოველდღიურად აღწეროს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით. აღნიშნული რეგულაციით, დასაქმებულთან ერთად, სახელმწიფო ორგანოებსაც მიეცემა საშუალება, აკონტროლონ დასაქმებულთა სამუშაო დრო“. ხელმისაწვდომია: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/224559>.

<sup>1000</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2022 წლის 23 დეკემბრის N3/18/1611 განჩინება, „შპს ტაბულა მედია“ და ანა გვარიშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ.

<sup>1001</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 815-816.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე ანაზღაუროს დამსაქმებელმა. თავისი არსით სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი დამსაქმებლის კონტროლის ფარგლებშია მოქცეული, რომლის მიხედვითაც შესაძლებელია, დასაქმებულის ფაქტობრივად ნამუშევარი სამუშაო საათების აღრიცხვა და ამის მიხედვით მისთვის შრომის ანაზღაურების გადახდა.<sup>1002</sup>

სამუშაო დროის დოკუმენტირება დამსაქმებელსაც და დასაქმებულსაც ეხმარება, სადავობისას სასამართლოში დაადასტურონ სამუშაოს შესრულება თუ შეუსრულებლობის ფაქტი. პროცესუალური თვალსაზრისით, სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარეს ეხმარება მტკიცების ტვირთის რეალიზებაში და ამ თვალსაზრისით, უდავოდ, მნიშვნელოვანი მტკიცებულებაა.

შრომითი ურთიერთობის კერძოსამართლებრივი ხასიათიდან გამომდინარე, დაზუსტებას მოითხოვს, თუ რამდენადაა შესაძლებელი მხარეთა შეთანხმება აღრიცხვის ვალდებულების გამორიცხვაზე. საკონსტიტუციო სასამართლომ მიუთითა, რომ მხარეები ვერ შეთანხმდებიან კანონმდებლობით დადგენილისგან განსხვავებულ მოდელზე და, შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის აღრიცხვა არ წარმოადგენს ნების თავისუფლების პრინციპის დარღვევას.<sup>1003</sup>

## 7.2 სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა

24-ე XI მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, სამუშაო დრო აღრიცხოს წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით. CEACR-ის შეხედულებით, სამუშაო დროისა და შესვენების დროის აღრიცხვის მიზნებისათვის დამსაქმებელმა უნდა ისარგებლონ ახალი ტექნოლოგიების (ელექტრონული პროგრამის) გამოყენების შესაძლებლობით. მეთოდი იძლევა შესაძლებლობას, უფრო ზუსტად, სანდოდ, მარტივად და ნაკლები დანახარჯით იქნეს უზრუნველყოფილი სამუშაო დროის აღრიცხვა.<sup>1004</sup> 24-ე XI მუხლში გამოყენებულია ტერმინი სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის „დოკუმენტი“. აქ მოიაზრება როგორც ელექტრონული, ასევე მატერიალური (წერილობითი) დოკუმენტი. თუ დამსაქმებელი ელექტრონული ფორმით ახორციელებს სამუშაო დროის აღრიცხვას, ბუნებრივია, საჭიროების შემთხვევაში,

<sup>1002</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 28 ივნისის ას-562-2019 განჩინება.

<sup>1003</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2022 წლის 23 დეკემბრის N3/18/1611 განჩინება, „შპს ტაბულა მედია“ და ანა გვარამიშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ.

<sup>1004</sup> CEACR-ის განმარტებით, ბევრმა ქვეყანამ შემოიღო სამუშაო დროის ელექტრონულად აღრიცხვის მექანიზმები. იხ. General Survey concerning working-time instruments, para. 818, 820.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, მიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

შესაძლებელია აღნიშნული ელექტრონული ინფორმაციის მატერიალურ დოკუმენტად კონვერტირება.<sup>1005</sup>

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა განსაზღვრულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის ბრძანებით.<sup>1006</sup>

### 7.3 სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტზე წვდომა

მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ დასაქმებულებს ჰქონდეთ ამ დოკუმენტზე – ინფორმაციაზე წვდომა.<sup>1007</sup> შესაბამისად, 24-ე XI მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს. დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების გაცნობა შესაძლებელია ელექტრონული ფოსტით, მატერიალურად ან სხვა საშუალებით. სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტზე დასაქმებულთა წვდომის მიზანია, რომ დასაქმებულებს მიეცეს შესაძლებლობა, განახორციელონ ისეთი მოქმედებები, როგორებიცაა, მაგ.: სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტში არსებული შესაძლო უზუსტობის კორექტირების მოთხოვნა, ზეგანაკვეთური შრომის კომპენსირების მოთხოვნა, სასამართლოში სარჩელის შეტანა ან შრომის ინსპექციაში საჩივრის აღძვრა. ბუნებრივია, სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტზე წვდომა აქვს შრომის ინსპექციას. ამ დოკუმენტის მეშვეობით ინსპექცია ამოწმებს დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის შესახებ ნორმების შესრულებას.<sup>1008</sup>

სშკ-ის 24-ე XI მუხლი პირდაპირ არ განსაზღვრავს, თუ რა პერიოდულობით უნდა მოხდეს სამუშაო დროის აღრიცხვა. ნორმის დათქმა, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, „სამუშაო დღეს“ აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო, გულისხმობს სამუშაო დროის ყოველდღიურად აღრიცხვას.

---

<sup>1005</sup> მაგ., ახალი ზელანდიის კანონმდებლობის თანახმად, სამუშაო დროის და ანაზღაურების გადახდის შესახებ ინფორმაცია უნდა აღირიცხოს წერილობითი ფორმით ან სხვა საშუალებითა თუ ფორმით, რაც იძლევა ინფორმაციაზე მარტივად წვდომისა და წერილობით ფორმაში კონვერტირების შესაძლებლობას. იქვე, 818-ე პარაგრაფი.

<sup>1006</sup> სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე N01-15/5 ბრძანება, დოკუმენტის მიმღები: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, ძალაში შესვლის თარიღი: 01/03/2021, სარეგისტრაციო კოდი: 470230000.22.035.016843.

<sup>1007</sup> მაგ., არაერთი ქვეყნის, მათ შორის: ლატვიის, პოლონეთის, შვედეთის კანონმდებლობა ითვალისწინებს დასაქმებულთა შესაძლებლობას, გადაამოწმონ მათ მიერ ნამუშევარი დრო. General Survey concerning working-time instruments, para. 815.

<sup>1008</sup> იქვე, 815-ე-816-ე პარაგრაფები.



#### 7.4. სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის შენახვის ვალდებულება

დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. ეს ვადა შრომითსამართლებრივი მოთხოვნისთვის განსაზღვრული ხანდაზმულობის 1-წლიანი ვადის იდენტურია (იხ. 74-ე მუხლის კომენტარი). შესაბამისად, სშკ, ერთი მხრივ, განსაზღვრავს 1-წლიან ვადას იმისთვის, რომ დამსაქმებელმა შეინახოს დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო დროის შესახებ ინფორმაცია და, იმავდროულად, დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას, 1 წლის განმავლობაში სადავო გახადოს სამუშაო აღრიცხვის ფორმაში მოცემული ინფორმაცია, და მოითხოვოს შესაბამისი ანაზღაურება.

#### 7.5 გამონაკლისი სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულებისაგან

24-ე XI მუხლი ითვალისწინებს გამონაკლისს სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულებისაგან. კერძოდ, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, აღრიცხოს დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო დრო, თუ შეუძლებელია, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე. ეს ის შემთხვევაა, როდესაც „სამუშაო ორგანიზების სპეციფიკის“ გათვალისწინებით შესასრულებელი თუ შესრულებული სამუშაოს დროის აღრიცხვა, ფაქტობრივად, შეუძლებელია. საკითხის შეფასება დამოკიდებულია ყოველ კონკრეტულ ინდივიდუალურ შემთხვევაზე. შესაბამისად, ნორმა შრომის ინსპექციას და/ან სასამართლოს უტოვებს დისკრეციას, განსაზღვროს, ობიექტურად როდის არის შეუძლებელი დროის აღრიცხვა. მაგ., კონკრეტული დასაქმებულის სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, არ გულისხმობს სამუშაო ადგილზე მუდმივად ყოფნას. დამსაქმებელს შესაძლოა, არ ჰქონდეს შესაძლებლობა, მონიტორინგი გაუწიოს დასაქმებულის მიერ ნამუშევარ დროს, სამუშაო დროის დაწყებას, მიმდინარეობას და დასრულებას (მაგ.: დისტრიბუტორი, ჟურნალისტი). შესაბამისად, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი თავისუფალია სამუშაო დროის აღრიცხვის ვალდებულებიდან. პრაქტიკაში ხშირია სამუშაოს დისტანციურად შესრულება. მიუხედავად იმისა, დისტანციურად მუშაობა სახეზეა ნაწილობრივ თუ სრულად, დისტანციურად ნამუშევარი დრო ექვემდებარება აღრიცხვას იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს აქვს შესაძლებლობა, მონიტორინგი გაუწიოს დასაქმებულის სამუშაო პროცესს, მაგალითად, ელექტრონული პლატფორმის, ანგარიშგების შიდა მექანიზმის ან სხვა საშუალებით, იმგვარად, რომ დაცული იყოს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა. ამ საკითხზე საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ, მართალია, კანონი არ ადგენს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის აღრიცხვის რაიმე

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 24, ძიმისტარიშვილი, ტაკაშვილი, შველიძე

მკაფიოდ განსაზღვრულ მოდელს, თუმცა კანონი არ გამორიცხავს დისტანციური მუშაობის პირობებში დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უშუალო კომუნიკაციის გზით ინფორმაციის მიღებას.<sup>1009</sup> უნდა დაზუსტდეს, თუ დამსაქმებელი ობიექტურად ვერ ახდენს სამუშაო დროის აღრიცხვას, ბუნებრივია, ეს არ გულისხმობს, რომ მხარეებმა არ უნდა დაიცვან სამუშაო დროსთან დაკავშირებული სშკ-ით განსაზღვრული ნორმები.

---

<sup>1009</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2022 წლის 23 დეკემბრის N3/18/1611 განჩინება, „შპს ტაბულა მედია“ და ანა გვარიშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ.

**მუხლი 25. ცვლაში მუშაობისთვის განსაზღვრული სამუშაო დრო**

1. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით.
2. ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება.
3. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.
4. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორე ცვლაში გადასვლა განისაზღვრება ცვლების განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, თუ, უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელი არ არის.
5. სამთო-მომპოვებელ სფეროში სამუშაო დროის რეგულირების წესს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.

**1. ცვლაში მუშაობის ცნება**

25-ე მუხლი ითვალისწინებს სამუშაო დროის ორგანიზების სპეციალურ რეჟიმს – ცვლაში მუშაობას. მისი გამოყენება შესაძლებელია, როდესაც დამსაქმებლის საქმიანობა აგებულია წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმზე. სშკ-ის 25-ე I მუხლის თანახმად, როდესაც, დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ორგანიზაციის/საწარმოს ოპერირება 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს მოითხოვს (ობიექტის დაცვის მომსახურება, სახანძრო, სასწრაფო, საავადმყოფო და ფარმაცევტული სექტორი), მხარეები უფლებამოსილნი არიან, დადონ ცვლაში მუშაობის შრომითი ხელშეკრულება.

ნორმა ფართოდ უნდა განიმარტოს და, შესაბამისად, ცვლაში მუშაობის გამოყენება შესაძლებელია იმ შემთხვევაშიც, როდესაც წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტობა უფრო ნაკლები ხანგრძლივობით არის განსაზღვრული.<sup>1010</sup>

<sup>1010</sup> განასხვავებენ ცვლაში მუშაობის სხვადასხვა სისტემას, მათ შორის, ძირითადი სამი სისტემაა: ა) არაგანგრძობით ცვლაში მუშაობა: წარმოების/ოპერირების პროცესი გულისხმობს დღის განმავლობაში 24 საათზე ნაკლებ დროს, დღიური და შაბათ-კვირის

სმკ-ის 25-ე II მუხლის მიხედვით, ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად. ნორმის შინაარსი „2003/88/EC დირექტივიდან“ მომდინარეობს.<sup>1011</sup> არსებითად, ცვლა გულისხმობს ერთ სამუშაო პოზიციაზე, ფუნქციისა თუ დავალების ფარგლებში დასაქმებულთა თანამიმდევრულ ჩანაცვლებას, ისე, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს პოზიციის, ფუნქციისა თუ დავალების ფარგლებში სამუშაოს უწყვეტად შესრულება. ნორმით ზუსტდება, რომ ცვლის გრაფიკი შეიძლება, გულისხმობდეს როტაციულ გეგმას.

25-ე II მუხლში მოცემულია ცვლაში მუშაობის განმარტება – სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი გულისხმობს წარმოების/სამუშაო პროცესის გაგრძელებას დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს. ცვლაში მუშაობა ეხება შემთხვევას, როდესაც ორგანიზაციის/საწარმოს ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი დრო აღემატება კონკრეტული დასაქმებულის სამუშაო დროისთვის დადგენილ ლიმიტს. იგი გულისხმობს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, როდესაც დასაქმებულები ცვლიან ერთმანეთს იმ მიზნით, რომ მოხერხდეს ორგანიზაციის ფუნქციონირება დასაქმებულის სამუშაო დროზე მეტ ხანს. ნორმა დამსაქმებელს აძლევს უფლებას, გაახანგრძლივოს ოპერირების საათები დასაქმებულის სამუშაო საათებზე მეტ ხანს.<sup>1012</sup> ნორმის მიზანია, დაიცვას ისეთი დამსაქმებლის ინტერესი, რომლის ნორმალური სამუშაო პროცესი – საქმიანობა (ეკონომიკური აქტივობა) ობიექტურად მოითხოვს უწყვეტ ფუნქციონირებას, რაც აღემატება დასაქმებულის ნორმირებულ სამუშაო დროს კვირის განმავლობაში. შესაბამისად, ეს არის პერიოდი, როდესაც დამსაქმებლის საქმიანობა მოითხოვს უწყვეტ სამუშაო რეჟიმს და, იმავდროულად, ისე უნდა მოხდეს სამუშაოს საათების ორგანიზება, რომ თითოეულ

---

დასვენებით; ბ) ნახევრად განგრძობითი ცვლა: წარმოება/ოპერირება გრძელდება დღე-ღამეში უწყვეტად, 24 საათი, დღიური დასვენების გარეშე, თუმცა შაბათ-კვირას დასვენებით; გ) განგრძობითი (უწყვეტი) ცვლა: წარმოება/ოპერირება გრძელდება დღე-ღამეში უწყვეტად, 24 საათი, კვირაში 7 დღე, დღის და კვირის განმავლობაში (მათ შორის უქმე დღეებში) დასვენების გარეშე. General Survey concerning working-time instruments, par. 669-ე პარაგრაფი. „2003/88/EC დირექტივაში“ მოცემული განგრძობითი ან არაგანგრძობითი სამუშაო რეჟიმის შესახებ მოწესრიგებას.

<sup>1011</sup> დირექტივის მე-2 მუხლში „ცვლაში მუშაობა“ განმარტებულია როგორც სამუშაო დროის ორგანიზების ნებისმიერი მეთოდი, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულები თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთსა და იმავე სამუშაოზე, განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის შესაბამისად, და იგი შეიძლება იყოს განგრძობითი ან არაგანგრძობითი, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულთა საჭიროებას, შეასრულონ სამუშაო სხვადასხვა დროს, დღის ან კვირის განსაზღვრული დროის განმავლობაში. „ცვლაში დასაქმებული პირი“ განმარტებულია როგორც ნებისმიერი დასაქმებული, რომლის სამუშაო გრაფიკი არის ცვლის სამუშაოს ნაწილი.

<sup>1012</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 669.

დასაქმებულს კვირის განმავლობაში არ მოუწიოს სშკ-ის 24-ე II და 24-ე III მუხლში მოცემულ დროზე (40 და 48 საათზე) მეტ ხანს მუშაობა. თუ ცვლიანობის გრაფიკი იმგვარად არის ორგანიზებული, რომ იგი გულისხმობს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ბუნებრივია, გამოიყენება ზეგანაკვეთური სამუშაოზე შეთანხმების წესი და ანაზღაურების ვალდებულება.<sup>1013</sup> ცვლიანობის გრაფიკის ფარგლებში ზეგანაკვეთური შრომის ჩართვისას თუ შეუძლებელია ნორმირებული სამუშაო კვირის გამოთვლა, გამოყენებულ უნდა იქნეს შეჯამებული აღრიცხვის წესი.

## 2. ცვლაში მუშაობის ლიმიტი

სშკ არ არეგულირებს დღის განმავლობაში ცვლაში მუშაობის ხანგრძლივობის მაქსიმალურ ლიმიტს.<sup>1014</sup> შესაბამისად, კანონმდებლობით ნებადართულია შეთანხმება დღის განმავლობაში 24-საათიანი ცვლის რეჟიმზე. ბუნებრივია, ცვლის ფარგლებში დაცული უნდა იყოს სშკ-ის 24-ე V მუხლით განსაზღვრული მინიმუმ ერთ საათიანი შესვენების უფლება. თუ ცვლიანობის გრაფიკის არსებობისას შეუძლებელია ნორმირებული სამუშაო კვირის გამოთვლა (მაგ., სამ დღეში ერთხელ 24-საათიანი ცვლის რეჟიმი), ასეთ შემთხვევებში გამოყენებული უნდა იქნეს შეჯამებული აღრიცხვის წესი.

## 3. ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა

სშკ-ის 25-ე I მუხლის თანახმად, ცვლაში მუშაობის ხელშეკრულება უნდა დაიდოს სამუშაო ცვლებს შორის არანაკლებ 12-საათიანი უწყვეტი დასვენების დროის<sup>1015</sup> და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. ნორმის იმპერატიული მოთხოვნაა ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვა. ე.ი. ერთი ცვლის ამოწურვის შემდეგ იმავე დასაქმებულის მომდევნო ცვლის დაწყებამდე მინიმუმ 12 საათი უნდა იყოს გასული. უფრო მეტიც, დამსაქმებელმა დასაქმებული უნდა უზრუნველყოს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროით. „ადეკვატურ დასვენების დრო“ არის ცვლაში ნამუშევარი დროის მინიმუმ იგივე ხანგრძლივობა. მაგ., თუ ცვლიანობის

---

<sup>1013</sup> შველიძე ზ., შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 205.

<sup>1014</sup> ერთ ცვლაში სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა დადგენილია საზღვარგარეთის ქვეყნების კანონმდებლობებით. იხ. General Survey concerning working-time instruments, para. 672.

<sup>1015</sup> 25-ე I მუხლი გადამისამართებას ახდენს 24-ე IV მუხლზე, რომლის მიხედვითაც, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

განრიგი გულისხმობს 24-საათიან სამუშაო დროს, ცვლის დასრულების შემდეგ დასაქმებულის დასვენების დროს უნდა შეადგენდეს მინიმუმ 24 საათი. შესაბამისად, 25-ე I მუხლის თანახმად, დასვენების დრო ცვლებს შორის უნდა იყოს ნამუშევარი დროის ადეკვატური, თუმცა არანაკლებ 12 საათისა.

#### 4. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობის აკრძალვა

სშკ-ის 25-ე III მუხლის მიხედვით, მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია. განსხვავებულ წესზე შეთანხმება, თუნდაც დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მიცემის პირობით, ამ შეთანხმების ბათილობას გამოიწვევს. ნორმის მიზანია, დაიცვას დასაქმებულის უფლებები იმგვარად, რომ მისი თანხმობის შემთხვევაშიც, გამორიცხულ იქნეს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიმდევრობით ორ ცვლაში. აკრძალვა გამომდინარეობს დასაქმებულის ფიზიკური შესაძლებლობებისა და მენტალური ჯანმრთელობის დაცვის მიზნიდან.<sup>1016</sup> მიუხედავად იმისა, რომ ეს ნორმა იმპერატიულია, დასაქმებული შეიძლება ვალდებული გახდეს, ცვლის შემდგომ განაგრძოს სამუშაოს შესრულება, თუ მიმდევრობით ცვლაში მუშაობის გაგრძელება (როგორც ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულება) აუცილებელია სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, ან, იგივე, საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის.

#### 5. ცვლების განრიგი

ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორე ცვლაში გადასვლა განისაზღვრება ცვლების განრიგით. მას დამსაქმებელი ამტკიცებს, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. მე-14 I (გ) მუხლის მიხედვით, სამუშაო დრო და დასვენების დრო შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია. შესაბამისად, მართალია, ცვლების განრიგის შემუშავება დამსაქმებლის პრეროგატივაა, ცვლის განრიგი და ცვლაში გადასვლის წესები უნდა შეთანხმდეს დასაქმებულთან. დასაქმებული თავიდანვე უნდა იყოს ინფორმირებული, თუ რა სპეციფიკით და ორგანიზებული მეთოდით უნდა მოხდეს მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს ცვლაში შესრულება.

ცვლის განრიგთან დაკავშირებით 25-ე II მუხლი ითვალისწინებს დათქმას, რომ გრაფიკი, შეიძლება, გულისხმობდეს როტაციულ გეგმას. ზოგადად, ცვლიანობის განრიგი შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ ორ საბაზისო მოდელს: ა) ფიქსირებულ (ანუ მუდმივ) ცვლას, როდესაც

<sup>1016</sup> დეტალურად იხ. Brown, Mental Health Consequences of Shift Work: An updated review, ხელმისაწვდომია: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11920-020-1131-z>

თითოეული დასაქმებული მიეკუთვნება გუნდს, რომლისთვისაც მუდმივად განსაზღვრულია ერთი და იგივე ცვლა; ბ) როტაციულ (ანუ მონაცვლეობით) ცვლას, როდესაც თითოეული დასაქმებული მიეკუთვნება გუნდს, რომელიც დღისა და ღამის ცვლებს შორის მონაცვლეობით მუშაობს, ან დღის, შუადღისა და ღამის ცვლაში მონაცვლეობით მუშაობს. როტაციული (მონაცვლეობითი) ცვლის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ორი მნიშვნელოვანი ფაქტორი: ა) როტაციის სიხშირე – გუნდები იცვლებიან ცვლაში ყოველკვირეულად (ყველაზე გავრცელებული პრაქტიკა), უფრო მოკლე ან ხანგრძლივი ინტერვალით; და ბ) როტაციის ციკლის ხანგრძლივობა, რაც „განგრძობადი (უწყვეტი) ცვლის“ სისტემის შემთხვევაში დამოკიდებულია როტაციის სიხშირესა და როტაციულ ცვლაში ჩართული გუნდების რაოდენობაზე.<sup>1017</sup> როტაციული ცვლის რეჟიმის ნებისმიერი ვარიაციის გამოყენებისას აუცილებელია 12-საათიანი ხანგრძლივობის უწყვეტი დასვენებისა და ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის შესახებ ნორმის დაცვა.

სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, ცვლების განრიგი შესაძლოა, დროთა განმავლობაში შეიცვალოს. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს მინიმუმ 10 დღით ადრე შეატყობინოს განრიგის ცვლილების შესახებ. შეტყობინების ვალდებულება დამსაქმებელს არ ეკისრება, თუ ეს შეუძლებელია უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე. სმკ რაიმე სხვა ვადას არ ადგენს, თუმცა, ცხადია, რომ დასაქმებულისთვის ცვლების განრიგის ცვლილება გონივრული ვადით ადრე მაინც უნდა იყოს ცნობილი, რომ ის ცვლილებას სათანადოდ მომზადებული შეხვდეს. ნორმის შინაარსში მოცემული სიტყვათა წყობა „უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობა“ საკმაოდ მკაცრ და, იმავდროულად, საგამონაკლისო შემთხვევას გულისხმობს.

## 6. სამთო-მომპოვებელი სფერო

სმკ უშვებს სამუშაო დროის რეგულირების სპეციალური წესის განსაზღვრის შესაძლებლობას, დამსაქმებლისთვის, რომლის საქმიანობაც სამთო-მომპოვებელ სფეროს განეკუთვნება. სამუშაო დროის რეგულირების განსხვავებული წესის მიზანია, ამ სფეროში დასაქმებულთა უფლებები მაქსიმალურად სრულყოფილად იქნეს დაცული, დამსაქმებლის გონივრული საჭიროებების გათვალისწინებით. სამთო-მომპოვებელ სფეროში სამუშაო დროის რეგულირების წესი განსაზღვრება მინისტრის მიერ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციისშემდეგ.<sup>1018</sup>

<sup>1017</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 669.

<sup>1018</sup> დღეის მდგომარეობით, მინისტრის ბრძანებით არ არის დამტკიცებული სამუშაო დროის რეგულირების სპეციალური წესი.

## მუხლი 26. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი

სამუშაო პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.

### 1. შესავალი

სმკ უშვებს სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენების შესაძლებლობას. მისი გამოყენება გათვალისწინებულია როგორც საზღვარგარეთის ქვეყნების კანონმდებლობით<sup>1019</sup>, ასევე საერთაშორისო აქტებითაც.<sup>1020</sup>

### 2. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენების შემთხვევა

26-ე მუხლის თანახმად, შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება დასაშვებია, როდესაც ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა შეუძლებელია „სამუშაო პირობების გათვალისწინებით“.<sup>1021</sup> აქ იგულისხმება შემთხვევა, როდესაც ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა შეუძლებელია საქმიანობის სპეციფიკის, მისი შინაარსის გათვალისწინებით, ან, სამუშაოს ორგანიზებიდან გამომდინარე. მაგ., ეს შეიძლება იყოს ცვლაში მუშაობა<sup>1022</sup> ან კიდევ შემთხვევა, როდესაც, სამუშაო დროის ამოწურვის მიუხედავად, აუცილებელია მომსახურების გაგრძელება.<sup>1023</sup> შესაძლებელია იყოს გარკვეული სეზონური,<sup>1024</sup> ტურიზმთან დაკავშირებული,<sup>1025</sup> ტრანსპორტთან დაკავშირებული

<sup>1019</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 62.

<sup>1020</sup> შსო-ის N 1 კონვენციის მე-2, მე-4 და მე-5 მუხლები; შსო-ის 30-ე კონვენციის მე-6 მუხლი.

<sup>1021</sup> საზღვარგარეთის უმეტესი ქვეყნის კანონმდებლობით დაშვებულია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენება რაიმე შეზღუდვის გარეშე. ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობა განსაზღვრავს სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის კონკრეტულ გარემოებას. იშვიათ შემთხვევებში, სამუშაო დროის შეჯამება უკავშირდება ეკონომიკის კონკრეტულ სექტორებს, საქმიანობის ტიპებს ან დასაქმებულთა კატეგორიას. იხ. General Survey concerning working-time instruments, para. 63.

<sup>1022</sup> შეად. შსო-ის N1 კონვენციის მე-2 და მე-4 მუხლები.

<sup>1023</sup> მაგ., სამედიცინო სექტორი. თუ სამუშაო დრო ამოიწურა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია, გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება (შეად. 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი შრომის კოდექსის მე-40 მუხლი). იხ. იქვე, მომსახურების უწყვეტად გაგრძელების საჭიროებისას სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენების შესახებ.

<sup>1024</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 678.

<sup>1025</sup> იქვე.



სამუშაო (მაგ.: ზღვაში გასულ გემზე მუშაობა, თვითმფრინავის ბორტზე მუშაობა).

### 3. სააღრიცხვო პერიოდი

სმკ არ განსაზღვრავს სააღრიცხვო პერიოდს,<sup>1026</sup> რომლის ფარგლებშიც უნდა მოხდეს სამუშაო დროის აღრიცხვის გამოყენება.<sup>1027</sup> 2006 წლამდე მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსი ასევე არ ითვალისწინებდა სააღრიცხვო პერიოდის ხანგრძლივობას.<sup>1028</sup> 2006 წლის შრომის კოდექსის პროექტის მიხედვით, ექვსი თვით იყო განსაზღვრული სააღრიცხვო პერიოდის მაქსიმალური ხანგრძლივობა.<sup>1029</sup>

კანონით განსაზღვრული სააღრიცხვო პერიოდის ხანგრძლივობის ვადის არარსებობის ფონზე სააღრიცხვო პერიოდის განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმების საგანია. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენება დამოკიდებულია რა მხარეთა შეთანხმებაზე (დეტალურად იხ. ქვემოთ), სააღრიცხვო პერიოდიც მხარეებს შორის შეთანხმებით უნდა განისაზღვროს. ამდენად, კონკრეტული შემთხვევაში, სამუშაო პირობების გათვალისწინებით, სააღრიცხვო პერიოდის ხანგრძლივობა შეიძლება იყოს განსხვავებული.

შსო-ის N1 კონვენცია ითვალისწინებს ცვლაში მუშაობისას 3 კვირის ფარგლებში შეჯამებულ აღრიცხვის წესის გამოყენებას.<sup>1030</sup>

<sup>1026</sup> სააღრიცხვო პერიოდი („reference period“) განიშარტება როგორც დროის პერიოდი, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია სამუშაო დროის შეჯამება. General Survey concerning working-time instruments, para. 678.

<sup>1027</sup> როგორც წესი, სააღრიცხვო პერიოდი კანონით განისაზღვრება. სააღრიცხვო პერიოდის ხანგრძლივობა განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყნის მიხედვით. ქვეყნებში სააღრიცხვო პერიოდი მერყეობს ორი კვირიდან ერთ წლამდე. პერიოდის განსაზღვრა ხდება კვირის (კვირების) მიხედვით, კვარტლურად, იგი შეიძლება იყოს: ერთი თვე, რამდენიმე თვე (ორი ან ოთხი თვე) ან ერთი წელი. ზოგიერთ ქვეყანაში გამოიყენება ერთი ან მეტი „სააღრიცხვო პერიოდი“. General Survey concerning working-time instruments, para. 66-68, 65, 679, 680, 681.

<sup>1028</sup> 52-ე მუხლის თანახმად, უწყვეტად მოქმედ საწარმოებში, დაწესებულებებში, ორგანიზაციებში, აგრეთვე ცალკეულ წარმოებებში, სამქროებში, უბნებში, განყოფილებებსა და ზოგიერთი სახის სამუშაოებზე, სადაც წარმოების (მუშაობის) პირობებით არ შეიძლება ამ კატეგორიის მუშა-მოსამსახურეებისათვის დადგენილი ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა; საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის პროფკავშირთან შეთანხმებით შეიძლება სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის შემოღება იმ პირობით, რომ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა სააღრიცხვო პერიოდში არ აღემატებოდეს სამუშაო საათების ნორმალურ ოდენობას

<sup>1029</sup> იხ. *ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ.*, შრომის კოდექსის ზოგადი და ინდივიდუალური ნაწილის პროექტი, „საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი“, ქართული სამართლის მიმოხილვა 6/2003-1, 55-ე მუხლი.

<sup>1030</sup> შსო-ის N1 კონვენციის მეორე მუხლის თანახმად, დასაშვებია დღეში 8 და კვირაში 48 საათზე მეტხანს მუშაობა, როდესაც 3 კვირის ან უფრო ნაკლები დროის ფარგლებში, საშუალოდ, სამუშაო დრო დღის განმავლობაში არ აღემატება 8 საათს, ხოლო კვირაში – 48 საათს. შსო-ის N 1 კონვენციის მეოთხე მუხლში ასევე მითითებულია, რომ, როდესაც

კონვენცია, ზოგადად, სამუშაო დროის შეჯამებას უშვებს იმ პირობით, რომ კვირაში სამუშაო დრო საშუალოდ არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს და დღის განმავლობაში 10 საათს<sup>1031</sup>. ანალოგიურ მოწესრიგებას ითვალისწინებს 30-ე კონვენციაც.<sup>1032</sup> შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით, 48 საათის მაქსიმალური სამუშაო კვირის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით „2003/88/EC დირექტივა“ განსაზღვრავს სააღრიცხვო პერიოდის გამოყენების შესაძლებლობას, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 4 თვეს.<sup>1033</sup> იგივე დირექტივა, უშვებს შესაძლებლობას, განისაზღვროს 7 დღის ფარგლებში არანაკლებ 24 საათის უწყვეტი დასვენების დროის სააღრიცხვო პერიოდი, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 14 დღეს.<sup>1034</sup>

ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებისა და დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, ასევე 24-ე VII მუხლში მითითებული 24-საათიანი კვირის მინიმალური დასვენების დრო არ უნდა იქნეს ჩათვლილი სააღრიცხვო პერიოდის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობის გამოთვლისას.<sup>1035</sup>

#### 4. შეთანხმება სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებაზე

სმკ-ის 26-ე მუხლი არ ითვალისწინებს პირდაპირ დათქმას, სავალდებულოა თუ არა სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებაზე დასაქმებულის თანხმობა. მე-14 I (გ) მუხლის მიხედვით, სამუშაო დრო და დასვენების დრო შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია. სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესი, როგორც სამუშაო დროის რეგულირების მნიშვნელოვანი შემადგენელი, შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობაა. შესაბამისად, შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენება მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებით არის შესაძლებელი. როგორც უკვე ითქვა, მხარეთა შეთანხმების საგანია ასევე სააღრიცხვო პერიოდის განსაზღვრა.

საზღვარგარეთის ქვეყნების კანონმდებლობა ხშირად განსაზღვრავს სამუშაო დროის შეჯამების ზოგად სამართლებრივ ჩარჩოს, ხოლო შეჯამების კონკრეტული პირობები, მათ შორის სააღრიცხვო

---

სამუშაოს შესრულების ხასიათიდან (შინაარსიდან) გამომდინარე, ცვლაში მუშაობა აუცილებელია პროცესის უწყვეტობის გამო, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების დრო შესაძლოა, აჭარბებდეს ნორმირებულ სამუშაო დროს იმ პირობის დაცვით, რომ საშუალოდ სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 56 საათს.

<sup>1031</sup> იხ. შსო-ის N1 კონვენციის მე-5 მუხლი.

<sup>1032</sup> იხ. შსო-ის N 30-ე კონვენციის მე-6 მუხლი.

<sup>1033</sup> იხ. „2003/88/EC დირექტივის“ მე-16 მუხლი.

<sup>1034</sup> იხ. იქვე. შეად. 24-ე VII მუხლის კომენტარი.

<sup>1035</sup> შეად. „2003/88/EC დირექტივის“ მე-16 მუხლი.

პერიოდი, კოლექტიური ხელშეკრულებით განისაზღვრება.<sup>1036</sup> სააღრიცხვო პერიოდის კოლექტიური ხელშეკრულებით განსაზღვრის შესაძლებლობას ითვალისწინებს „2003/88/EC დირექტივაც“.<sup>1037</sup> სშკ-ის 26-ე მუხლი ამას პირდაპირ არ უშვებს, თუმცა მოიაზრებს შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენების საკითხის კოლექტიური ხელშეკრულებით დარეგულირების უფლებას.

5. შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებისას სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ნორმების დაცვა და მისი მიმართება ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან

დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზანი და, შესაბამისად, სშკ-ით დადგენილი სამუშაო დროსთან დაკავშირებული მინიმალური სტანდარტის დაცვა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებისას.<sup>1038</sup>

შეჯამებული აღრიცხვის ფარგლებში დამსაქმებელი კვლავ შეზღუდულია ნორმირებული სამუშაო დროის კვირის მაქსიმალურ ოდენობის შესახებ მოთხოვნით. სააღრიცხვო პერიოდის განმავლობაში ნამუშევარი საათების საერთო ოდენობის განაყოფი კალენდარულ კვირათა ოდენობაზე არ უნდა აღმატებოდეს ნორმირებული სამუშაო დროის ყოველკვირეულ ნორმას – 40 ან 48 საათს<sup>1039</sup>. ე.ი. სააღრიცხვო პერიოდის განმავლობაში საშუალოდ დაცული უნდა იყოს ნორმირებული სამუშაო დროის კვირის ლიმიტი.<sup>1040</sup> მაგ., 4 თვის სააღრიცხვო პერიოდის განმავლობაში სამუშაო დროის ჯამური ოდენობა არ უნდა აღმატებოდეს ნორმირებული სამუშაო დროის კვირის ლიმიტს. ასეთ შემთხვევაში, კონკრეტული დღის ან კვირის ფარგლებში ნორმის ზემოთ შესრულებული სამუშაო დრო არ კვალიფიცირდება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ იმ პირობით, რომ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა სააღრიცხვო პერიოდში დაცულია და არ აღემატება სამუშაო საათების კვირის ნორმირებულ

<sup>1036</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 71, 685.

<sup>1037</sup> შეად. „2003/88/EC დირექტივის“ მე-16 მუხლი.

<sup>1038</sup> შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებამ შესაძლოა, უარყოფითი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე, ასევე, ზოგადად, უსაფრთხოების საკითხზე. ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობა შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებისას ითხოვს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკითხის განსაკუთრებით გათვალისწინებას, რამდენადაც შეჯამების წესი ითვალისწინებს კანონმდებლობით განსაზღვრული დღის ან კვირის ნორმირებულ ლიმიტზე მეტ ხანს მუშაობას. General Survey concerning working-time instruments, para. 686.

<sup>1039</sup> იხ. *ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ.*, შრომის კოდექსის ზოგადი და ინდივიდუალური ნაწილის პროექტი, „საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი“, ქართული სამართლის მიმოხილვა 6/2003-1, მუხლი 55.

<sup>1040</sup> General Survey concerning working-time instruments, para. 682.

ზღვარს.<sup>1041</sup> სააღრიცხვო პერიოდის ფარგლებში ნორმის ზევით ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო ითვლება ზეგანაკვეთურად და ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური დროის წესის შესაბამისად.<sup>1042</sup>

სააღრიცხვო პერიოდის განმავლობაში სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის გამოყენებისას დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას 24-ე მუხლის მეოთხე პუნქტში მითითებული დასაქმებულის დასვენების უფლება.

---

<sup>1041</sup> იქვე, 678-ე პარაგრაფი.

<sup>1042</sup> იხ. *ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ.*, შრომის კოდექსის ზოგადი და ინდივიდუალური ნაწილის პროექტი, „საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი“, ქართული სამართლის მიმოხილვა 6/2003-1, მუხლი 55.

## **მუხლი 27. ზეგანაკვეთური სამუშაო**

1. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვნის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

3. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

5. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

6. ამ მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნაშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

### **1. ნორმის არსი და მიზანი**

სამუშაოს ოდენობის განსაზღვრა, ზოგადი წესით, მხარეთა დისკრეციის ნაწილია და, ცხადია, აქედან გამომდინარე, დროის ერთხელ დადგენილი ოდენობის ცვლილებაც შეუძლიათ საკუთარი ინტერესებისა და არსებული გარემოებების გათვალისწინებით, გრძელვადიან პერსპექტივაში. დამსაქმებლის ინტერესი ხშირად შეიძლება იყოს, ხელშეკრულების

დადებისას, წინასწარ განჭვრეტილი გეგმის მიღმა დამატებითი სამუშაოს შესრულება პროდუქტიულობის გასაზრდელად, ან გაუთვალისწინებელი გარემოებების დასაძლევად; დასაქმებულსაც ცალკეულ, არცთუ იშვიათ შემთხვევაში შეიძლება აწყობდეს დაგეგმილზე მეტი დროით მუშაობა, რათა გაზარდოს შემოსავლები. მიუხედავად ამისა, შრომის კანონმდებლობა, დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაცვის ან მისი სოციალური ცხოვრების ადეკვატურად უზრუნველყოფის მიზნით, ითვალისწინებს როგორც პერიოდულად (მაგალითად, ყოველკვირეულად) სამუშაოს დროის მაქსიმალურ ლიმიტებს, ისე დასვენებისა და შესვენების უზრუნველყოფ მოწესრიგებას.

ასეთივე ლოგიკა, მით უმეტეს, ვრცელდება შეთანხმებულზე მეტი დროით სამუშაოს შესრულებაზე, მიუხედავად მხარეთა სურვილების. შესაბამისად, ნორმის მიზანია, ერთი მხრივ, განსაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება და, მეორე მხრივ, ასეთი სამუშაოს შესრულების წინაპირობები ისევე, როგორც დაადგინოს მისი ზღვრები და პირთა წრე, რომლებსაც, ცალკეული პროტექციონისტული მიზეზების გამო, არ შეიძლება მოეთხოვოს მისი შესრულება, ან განესაზღვროს ბარიერები. ამას გარდა, მიზანი მოიცავს ასეთი შრომის ანაზღაურების დადგენის მინიმალური სტანდარტის დადგენას და გადახდის დეტალების მოწესრიგებას.

ნორმა იმპერატიული ხასიათისაა და მასში მოცემული მოქმედების სტანდარტი მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ შეიძლება, იქნეს შეცვლილი.

## 2. შემადგენლობა – ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება, მიზნები

სმკ-ის 27-ე I მუხლით დგინდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნება. ნორმის თანახმად, სამუშაო დრო კვალიფიცირდება ზეგანაკვეთურად, თუკი მისი შესრულების მომენტისათვის ამოწურულია შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დრო და მხარეები თანხმდებიან დამატებით სამუშაოზე.<sup>1043</sup>

---

<sup>1043</sup> სმკ-ის ძველი ტექსტი ცნებას სხვაგვარად აყალიბებდა და სხვა შედეგებსაც აწესებდა. 2013 წლამდე, რეგულაცია, ფაქტობრივად, ემთხვევა დღევანდელ ცნებას: – „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს“, თუმცა იმ შემთხვევაში, თუკი სამუშაო დრო განსაზღვრული არ იყო, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ჩათვლებოდა კვირაში 41 საათზე მეტი, ან დამსაქმებლის მიერ, 41 საათის ფარგლებში განსაზღვრული სამუშაო დრო. 2013 წლის შემდეგ ნორმა შეიცვალა, და შეიცვალა მისი ცნებაც განსხვავებულია: კანონი ზეგანაკვეთურად ცნობდა შრომას, რომელიც უშუალოდ კანონით დადგენილი სამუშაო დროის მაქსიმალურ ლიმიტს – სრულწლოვნისთვის 40 საათს აღემატებოდა. წესს უამრავი ხარვეზი ჰქონდა. მაგალითად, თუკი მხარეები შეთანხმდებოდნენ 35-საათიან სამუშაო კვირაზე – და შეთანხმების შედეგად დასაქმებული იმუშავებდა 40 საათს, გაურკვეველი იყო დამატებითი 5 საათის სამართლებრივი სტატუსი. იხ. *ხარაიშვილი გ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება

ზეგანაკვეთური სამუშაო თავისი არსით საგამონაკლისო ხასიათისაა, რომელიც განსაკუთრებულ შემთხვევებში უნდა გამოიყენებოდეს.<sup>1044</sup> სტანდარტულად, სამუშაო უნდა ამოიწუროს ნორმირებულ სამუშაო დროში, თუმცა ზეგანაკვეთური სამუშაო არის საშუალება იმგვარ ვითარებაში, როდესაც წინასწარ გაუთვალისწინებელი და გადაუდებელი მდგომარეობა აუცილებელს ხდის დამატებით მუშაობას, ხოლო დასაქმებულს სურს დამატებითი გასამრჯელოს გამომუშავება, ან დამსაქმებელს ობიექტურად ესაჭიროება იგი. მიუხედავად ამისა, როგორც აღინიშნა, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის საზიანო და, ზოგადად, შრომის ეფექტიანობის შემამცირებელი რეჟიმი,<sup>1045</sup> სწორედ ამიტომ ზეგანაკვეთური სამუშაო არ უნდა იქნეს გამოყენებული დროის ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში სამუშაო ძალის დანაკლისის შემავსებელ საშუალებად.

### 3. წინაპირობები

სამუშაო დროის მონაკვეთის ზეგანაკვეთურად კვალიფიკაციისთვის საჭიროა შემდეგი წინაპირობების არსებობა: 1. შეთანხმებული ნორმირებული სამუშაო დროის არსებობა, 2. ნორმირებული სამუშაო დროის ამოწურვა, 3. მხარეთა შეთანხმება ან კანონისმიერი ვალდებულება და 4. წინასწარი გაფრთხილების ერთკვირიანი ვადის დაცვა.

#### 3.1. ნორმირებული სამუშაო დროის განსაზღვრა

27-ე I მუხლში მითითებული ნორმირებული სამუშაო დრო გულისხმობს 24-ე I მუხლით განსაზღვრულ დროს. ეს არის უშუალოდ მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული დრო, ხოლო შეთანხმების არარსებობისას, კანონით განსაზღვრული პერიოდი. ზეგანაკვეთური სამუშაო, თავისი არსით, ნორმირებულ სამუშაო დროის მიღმა არსებული საათებია. სამუშაო დროზე შეთანხმება ხელშეკრულების არსებითი პირობაა,<sup>1046</sup> ამიტომ, წესით, ყოველი ხელშეკრულება

---

ქართულ სამართლებრივ სისტემაში და მისი პრობლემური ასპექტების ანალიზი“, 13-28. 2020 წლის რეფორმით, ზეგანაკვეთური შრომის ცნება კვლავ შეიცვალა და არაორაზროვნად ისევ ხელშეკრულებასთან გახდა დაკავშირებული, თუმცა მოდიფიცირებული შინაარსით. რეფორმით დამკვიდრდა ტერმინი „ნორმირებული სამუშაო დრო“ და, ამ გზით, სამუშაო და შესვენების/დასვენების დროებს შორის მკაფიო ზღვარი გაიკვლი.

<sup>1044</sup> *კავთარაძე ზ.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. *ზოიძე ბ.*, 2013, 107.

<sup>1045</sup> *Anxo, D., Karlsson, M.*, „Overtime Work: A review of literature and initial empirical analysis“, Conditions of Work and Employment Series No. 104 of International Labour Office, 2019, 12.

<sup>1046</sup> სშკ-ის 14.1 „გ“ მუხლი, რომელშიც ჩამოთვლილია ხელშეკრულებაში სავალდებულოდ მისათითებელი არსებითი პირობები.

ნორმირებულ სამუშაო დროზე შეთანხმებასაც უნდა მოიცავდეს, თუმცა, შესაძლოა, კანონის მოთხოვნათა მიუხედავად, ნორმირებული სამუშაო დრო განსაზღვრული მაინც არ იყოს. ასეთ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა კანონით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო ლიმიტის (40/48/36/24 საათი) მიღმა, მხარეთა შეთანხმებით გათვალისწინებული, ან სავალდებულო (მე-5 პუნქტი) სამუშაო.

### 3.2. ნორმირებული სამუშაო დროის ამოწურვა

იმისთვის, რომ დასაქმებულმა შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, უნდა ამოიწუროს ნორმირებული საათები. „ზეგანაკვეთური“ სწორედ განაკვეთზე დამატებულ დროს გულისხმობს.<sup>1047</sup>

### 3.3. მხარეთა შეთანხმება

შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო საჭიროებს მხარეთა შეთანხმებას. ნორმირებული სამუშაო საათების რაოდენობა ხელშეკრულებით უკვე განსაზღვრულია, მის მიღმა მყოფ დამატებით დროზე მითითების უფლება არ ვრცელდება, ამიტომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ნიშნავს ხელშეკრულების ფარგლების დროებით გაფართოებას, რასაც სჭირდება ორმხრივი ნების გამოვლენა.

კანონში გამოყენებულია სიტყვა „შეთანხმება“, რაც გულისხმობს, ყოველ ჯერზე კონკრეტულ ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე შეთანხმებას<sup>1048</sup> და არა ზოგადად სახელშეკრულებო პირობას, რომ დასაქმებული ვალდებული იქნება, მოთხოვნისამებრ შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო. ასეთი განმარტება შეესაბამება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნებას,

---

<sup>1047</sup> მოცემულ შემთხვევაში, ერთი შეხედვით, 27-ე მუხლის წინაპირობა აღარ არსებობს და ნამუშევარი დროც ზეგანაკვეთურად ვერ დაკვალიფიცირდება. თუმცა სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე (იხ *გელაშვილი ი.*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, რედ. ჭანტურია ლ., სსკ-ის 319-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, 2019, 56-57), თუკი მხარეები შეთანხმდებიან იმაზე, რომ სურთ, განსხვავებული პირობები მიუსადაგონ მათ შორის არსებულ შეთანხმებას, რა თქმა უნდა, ამის სრული უფლება აქვთ. დამატებით გასათვალისწინებელია სშკ-ს 1-ელი III მუხლი, რომელიც კრძალავს შეთანხმებას დასაქმებულის ინტერესების საზიანოდ, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, საუბარია დასაქმებულისთვის სასარგებლო პირობების გამოყენებაზე.

<sup>1048</sup> მსგავსი რეგულირებაა, მაგალითად, გერმანულ კანონმდებლობაშიც, სადაც „დასაქმებულმა, სულ მცირე, ის უნდა დაამტკიცოს, რომ დამსაქმებელმა კონკლუდენტური თანხმობა გამოთქვა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით“, და რომ „ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველი არსებობს, მაშინ, თუ, კონკრეტული გარემოებებიდან გამომდინარე, არსებობდა მოლოდინი, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდებოდა.“ *კვთარაძე ს.*, „ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით“, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, 110-111.



კერძოდ, მის არაორდინარულ ბუნებას და, აუცილებლობის შემთხვევაში, გამოყენების მახასიათებელს.

### 3.4. წინასწარი შეტყობინება

შრომის კოდექსში 2020 წლის რეფორმის შემდეგ 27-ე მუხლის მე-4 პუნქტში კიდევ ერთი წინაპირობა აისახა – ერთი კვირით ადრე, დასაქმებულისათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების აუცილებლობის თაობაზე შეტყობინების ვალდებულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებებიდან გამომდინარე, ასეთი გაფრთხილება შეუძლებელია. წესის მიზანია, ინფორმაციის მიწოდების გზით დასაქმებულის დაცვა, რათა იგი წინასწარ იყოს გაფრთხილებული მოსალოდნელი სამუშაოს შესახებ.

27-ე მუხლის მე-4 პუნქტში განისაზღვრება გამონაკლისი: დამსაქმებელს არ ეკისრება შეტყობინების ვალდებულება, როდესაც, ობიექტური საჭიროებებიდან გამომდინარე, ასეთი გაფრთხილება შეუძლებელია. „ობიექტური საჭიროებების“ შინაარსის დასადგენად აუცილებელია კანონის ტელეოლოგიური განმარტება, კერძოდ, მიზნის დადგენა გამონაკლისის დაშვებისას. ლოგიკურად, ეს ეხება გაუთვალისწინებელ და გადაუდებელ მდგომარეობას, რომელიც აუცილებელს ხდის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას.

### 4. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ლიმიტი

სშკ-ით არ რეგულირდება ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ლიმიტი. 2020 წლის რეფორმით განისაზღვრა მაქსიმალური სამუშაო ლიმიტები, მხოლოდ, არასრულწლოვნებისათვის (დღის განმავლობაში 2, ხოლო კვირის განმავლობაში 4 ჯამური საათის რაოდენობით). თუმცა დაურეგულირებელი დარჩა საკითხი სრულწლოვანთათვის, რომლებიც დასაქმებულთა სექტორის აბსოლუტურ უმრავლესობას წარმოადგენენ. მაქსიმალური ზღვრის განუსაზღვრელობა დასაქმებულთა საზიანო გადაწყვეტილებაა და ქართული შრომის სამართლის აშკარა ხარვეზად უნდა ჩაითვალოს.<sup>1049</sup>

<sup>1049</sup> ხარვეზის არსებობა, პირველ რიგში, თავად სშკ-ის ნორმათა სისტემური განმარტებით ვლინდება. კანონმდებელმა დაინახა გონივრული მიზეზი, რომ 24-ე მუხლით შეეზღუდა მაქსიმალური სამუშაო დრო გარკვეული სიკეთის დაცვის მიზნით, თუმცა აღარ გაითვალისწინა იგივე მიზეზები მაქსიმალური ზეგანაკვეთური სამუშაოს ლიმიტირებისას (არ გაითვალისწინა, რადგან დღის განმავლობაში ზღვარი ავტომატურად ნიშნავს მისი წლიურ მაჩვენებელზე გადაანგარიშების შესაძლებლობას). „მსოფლიო ქვეყნების 85% განსაზღვრავს სამუშაო დროის მაქსიმუმს სხვადასხვა ზედა ლიმიტებით (საშუალოდ, 35-იდან 49 საათამდე). თუმცა ქვეყნების თითქმის 80%-ს აქვს საკანონმდებლო ნორმები, მოწესრიგება, რომლებიც, კვირის განმავლობაში სამუშაო საათების რაოდენობას ზედა ზღვარს უწესებს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით; მათგან 41% სამუშაო კვირის

## 5. ზეგანაკვეთური შრომის საზღაური

### 5.1. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულადი ანაზღაურება

27-ე II მუხლის მიზანია დასაქმებულის უზრუნველყოფა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების გამო გაზრდილი გასამრჯელოთი. ნორმა სამი წინადადებისგან შედგება. პირველი მათგანით იმპერატიულად წესდება, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო განაკვეთის გაზრდილი რაოდენობით უნდა ანაზღაურდეს, თუმცა არ განისაზღვრება, რა იგულისხმება „გაზრდილ რაოდენობაში“ და ეს შინაარსი მეორე წინადადებით ივსება; თუ რამდენად უნდა გაიზარდოს საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთი, მხარეებმა თავად უნდა შეათანხმონ ხელშეკრულების დადების დროს ან შემდგომ (სშკ-ის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი). მესამე წინადადებით ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გადახდის წესი დგინდება.<sup>1050</sup>

27-ე II მუხლი დამცავი ნორმაა, რადგან ზეგანაკვეთური შრომა საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისთვის, თანაც, დასაქმებულმა მას პირადი, არასამუშაო დრო უნდა მოახმაროს; ამიტომაც არაერთი ქვეყნის და, მათ შორის, ქართული კანონმდებლობითაც წესდება, ანაზღაურების გაზრდის აუცილებლობა, თუმცა, მათგან განსხვავებით, ქართველი კანონმდებელი არ მიუთითებს, რამდენად. შსო-ის №30 კონვენციის თანახმად, ზეგანაკვეთური შრომის ტარიფი არ უნდა იყოს ნორმირებული ტარიფის 125%-ზე ნაკლები.<sup>1051,1052</sup>

---

მაქსიმუმად განსაზღვრავს 48 საათს, 37% – 49 საათს. ხოლო მათგან, რომლებიც სამუშაო კვირის მაქსიმალურ ზღვრად 49 ან მეტ საათს აწესებს, 14% უშვებს საათების განსაკუთრებით მაღალ რაოდენობას (60, 72 საათი). ქვეყნების 18%-ს არა აქვს სამუშაო კვირის კანონით განსაზღვრული მაქსიმალური ზღვარი.“ ხარაიშვილი გ., ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართულ სამართლებრივ სისტემაში და მისი პრობლემური ასპექტების ანალიზი, 114. ობ. – International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Programme, “Working time in the twenty-first century”, Geneva, 2011, paras. 41, 43, table No. 1, 12-13, par. 41, 43, ასევე ცხრილი N1.

<sup>1050</sup> შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის ზ) ქვეპუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განსაზღვრა სავალდებულოა შრომით ხელშეკრულებაში.

<sup>1051</sup> იკვეთება, რომ საქართველოს სასამართლოში მიმდინარე საქმეც 125%-იანი გაზრდილი ტარიფის მიდგომას იზიარებს. სასამართლომ გამოიყენა 1-ელი და 30-ე კონვენციები გზამკვლევებად შრომის კოდექსის ნორმის ინტერპრეტაციისას და დაადგინა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რაც არ უნდა იყოს 125 პროცენტზე ნაკლები. რუსთავის საქალაქო სასამართლო, საქმე N2-1126-19, 2019 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

<sup>1052</sup> შსო-ის N1 კონვენცია ინდუსტრიული (სამუშაო) დროის შესახებ (მუხლი 6.2), ასევე N30 კონვენცია (კომერციული და საოფისე) სამუშაო დროის შესახებ (მუხლი 7.4) ადგენს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არ უნდა იყოს, ჩვეულებრივ, სახელფასო განაკვეთის 1¼-ზე ნაკლები. „შსო-ის მონაცემების მიხედვით, ქვეყნების დიდ უმრავლესობაში (71%) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისას მოითხოვება საათობრივი განაკვეთის გაზრდა არანაკლებ 25%-ით. 44%-ში – 50%-ით ზრდა, 10%-ში კი – მინიმუმს 75-100% შუალედით გაზრდილი ოდენობა. ამის საპირისპიროდ, სახელმწიფოთა 14%-ში, ზეგანაკვეთური

ევროპის სოციალური ქარტიის 4.2. მუხლის თანახმად,<sup>1053</sup> სახელმწიფოებმა უნდა აღიარონ მუშაკთა უფლება გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის. საქართველო, ფორმალურად, აკმაყოფილებს ამ მოთხოვნას, თუმცა ამ დანაწესში „არ იგულისხმება ნორმირებული ხელფასის საათობრივი განაკვეთის სიმბოლური ზრდა“.<sup>1054</sup>

2020 წლამდე სშკ არ მოიცავდა რეგულირებას ანაზღაურების გადახდის წესთან დაკავშირებით. 2020 წლის რეფორმის შედეგად, ნორმა დაიხვეწა როგორც ტერმინოლოგიური (მაგალითად, ბუნდოვანი „ხელფასის საათობრივი განაკვეთი“, რომელიც კანონით არ განიმარტებოდა, ჩანაცვლდა „შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთით“, რომელიც განმარტებულია კოდექსით), ისე შინაარსობრივი კუთხით; მაგალითად, ანაზღაურების გადახდის წესის შემოღებით. მიუხედავად ამისა, კანონის ის ასპექტი, რომელიც ყველაზე მეტ კრიტიკას იმსახურებს და გულისხმობს ანაზღაურების მინიმალური რაოდენობის განსაზღვრის აუცილებლობას, კონკრეტული ოდენობით, ჯერაც არ შეცვლილა. ნორმის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ, გადასახდელ, ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. კანონმდებლის მიზანი იყო, დაეკავშირებინა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მომენტი გასამრჯელოს უახლოეს გადახდასთან.

## 5.2. უზრუნველყოფა დამატებითი დასვენების დროით

შრომის კოდექსის 27-ე III მუხლი მჭიდრო კავშირშია წინა პუნქტთან, ვინაიდან მიზნად ისახავს დასაქმებულისათვის კომპენსაციის მიცემას ზეგანაკვეთური შრომის გამო, თუმცა, ამ შემთხვევაში, ნორმით წესდება

---

სამუშაოს რეგულირებისას, საათობრივი განაკვეთის ზრდა, არანაკლებ, 20%-ით მოითხოვება, ხოლო 14%-ში საკითხი, საერთოდ, არ რეგულირდება...“ *ხარაიშვილი გ.*, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართულ სამართლებრივ სისტემაში და მისი პრობლემური ასპექტების ანალიზი, 127; ასევე იხ.: International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Programme, “Working time in the twenty-first century”, Geneva, 2011, 14-15. ამერიკული სამართლიანი შრომითი სტანდარტების შესახებ აქტი (Fair Labor Standards Act (“FLSA”), მუხლი 207 (a) 1.)-ით დგინდება ზეგანაკვეთური შრომისთვის სტანდარტული განაკვეთის ერთ-ნახევარი ოდენობით ანაზღაურების ვალდებულება. იაპონიის შრომის სტანდარტების შესახებ აქტის (Labor Standards Act) 37-ე (1) მუხლით განისაზღვრება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების როგორც მინიმალური, ისე მაქსიმალური (სტანდარტული განაკვეთის 125% და 150%) ოდენობა (art. 37.(1)).

<sup>1053</sup> რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 13.07.2005 N... დადგენილებით ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის) და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე.

<sup>1054</sup> *შველიძე ზ.*, თავი V, შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქუძი ნ., *თოდრაი თ.*, *შველიძე ზ.*, 2017, 209.

ალტერნატივა და, ფულადი სახით გამოხატული გასამრჯელოს ნაცვლად, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს დასვენების დრო.

ნორმის ფორმულირება 2020 წლის შემდეგ მნიშვნელოვნად შეიცვალა. 2020 წლამდელი ვერსია შემდეგნაირად გამოიყურება: „მხარეები შეიძლება, შეთანხმდნენ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.“

პირველი, ყველაზე საინტერესო ცვლილებაა სიტყვების „პროპორციული დამატებითი დასვენების დრო[ის]“ ჩამატება. კანონმდებელი არ განმარტავს, რისი პროპორციული უნდა იყოს დამატებითი დრო, თუმცა აქ მოიაზრება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის პროპორციული დასვენების დრო.<sup>1055</sup>

კანონის თანახმად, სანაცვლო დასვენების დრო დამსაქმებელს უნდა მიეცეს სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირის ვადაში, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ეს დანაწესიც ახალია და იგი გულისხმობს შემთხვევას, როცა დასაქმებულს სურს სანაცვლო დასვენების დროის მოგვიანებით გამოყენება, მაგალითად, ანაზღაურებად შვებულებასთან, უქმე ან დასვენების დღესთან ერთად.

## 6. სავალდებულო ზეგანაკვეთური შრომა

### 6.1. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება და მისი საფუძვლები

27-ე V მუხლით წესდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების არა შეთანხმებული, არამედ კანონისმიერი წინაპირობაა. გამორჩეული

---

<sup>1055</sup> გასათვალისწინებელია სამი გარემოება: ა. ახალი ტექსტის ჩამატებით, კანონმდებელს სურდა ნორმის იურიდიული შედეგის შეცვლა, ბ. 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან და ერთსა და იმავე მიზანს ემსახურება, გ. შერჩეულ იქნა სიტყვები „პროპორციული დამატებითი“, ერთიანად და არა ცალ-ცალკე. ჩამოთვლილი გარემოებებიდან გამომდინარეობს დასკვნა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაში დახარჯულ დროს დასაქმებული იღებს გაზრდილი რაოდენობით, ისევე, როგორც საათობრივ ანაზღაურებას (მაგალითად, 150%-ით გაზრდილი განაკვეთის შემთხვევაში დამატებითი პროპორციული დასვენების დროც 1,5-ჯერ აღემატება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარ დროს). საიდან გამომდინარეობს ეს, მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის ზ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს განსაზღვრის წესი. კანონის ტექსტის ბუნდოვანებიდან და მხარეთა სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, შესაძლოა, მოხდეს ერთი შეთანხმება განაკვეთის გაზრდილი ანაზღაურების შესახებ, რომელიც გამოყენებული იქნება როგორც ფულად, ისე დროით კომპენსაციაზე, ან მოხდეს შეთანხმება თითოეულ მათგანზე ცალ-ცალკე. საკამათოა, გავრცელდება თუ არა მხოლოდ ერთ კომპონენტზე შეთანხმება მეორე კომპონენტზეც. ასეთ დროს საყურადღებო იქნება სიტყვა „პროპორციულის“ მნიშვნელობა, ვინაიდან 27-ე მუხლის მე-3 პუნქტში გამოყენებული ეს სიტყვა, შესაძლოა, მას ამავე მუხლის მე-2 პუნქტთან აკავშირებდეს. ე.ო., დასვენების დროის კომპენსირება ფულადი ანაზღაურების პროპორციული უნდა იყოს. ნორმის ამგვარი განმარტება თანხვედრაშია ევროპის სოციალური ქარტიის 4.2. მუხლთან.

მხასიათებელია ის, რომ მის ა) და ბ) ქვეპუნქტებში ჩამოთვლილ შემთხვევებში, დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების არა შესაძლებლობა, არამედ ვალდებულება ეკისრება.<sup>1056,1057</sup> გარდა ამისა, კანონის ტექსტიდან პირდაპირ არ ჩანს, აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, დასაქმებულები ზეგანაკვეთურად დაასაქმოს ისეთ სტიქიურ უბედურებასთან/საწარმოო ავარიასთან დაკავშირებით, რომელიც უშუალოდ არ უკავშირდება სამუშაო სივრცეს – მოვლენის ზემოქმედება უნდა იყოს თუ არა უშუალო კავშირში სამუშაო პროცესთან. გონივრული შეფასების შემთხვევაში, „თავიდან არიდება“ ან „შედეგების ლიკვიდაცია“ სამუშაო სივრცეს და/ან პროცესს უნდა უკავშირდებოდეს გონივრულ ფარგლებში.

2020 წლის რეფორმის შედეგად, ორივე ქვეპუნქტში ცვლილება შევიდა: ა) ქვეპუნქტში, ნაცვლად ჩანაწერისა „ანაზღაურების გარეშე“, ჩაიწერა „ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე“. ნორმა გულისხმობს, რომ დასაქმებული არ იღებს ზეგანაკვეთურ, ე. ი. 27-ე II მუხლის შესაბამისად გაზრდილ ანაზღაურებას, მაგრამ იღებს სტანდარტულ გასამრჯელოს საათობრივი განაკვეთის უცვლელი ოდენობით.<sup>1058</sup> დაზუსტდა, ასევე, ბ) ქვეპუნქტში არსებული ბუნდოვანი ტერმინი „სათანადო ანაზღაურება“ და პირდაპირ მიეთითა „ზეგანაკვეთური ანაზღაურება“.

## 6.2. გამონაკლისები სავალდებულო ზეგანაკვეთური შრომიდან

სავალდებულო ზეგანაკვეთური სამუშაოდან გამონაკლისი წესდება 27-ე VI მუხლით. ნორმის მიზანია 27-ე V მუხლის მოქმედების არეალიდან პირთა გარკვეული კატეგორიის გამორიცხვა. როგორც უკვე აღინიშნა, მე-5

<sup>1056</sup> იხ. ნორმის კრიტიკული ანალიზი, *ხარაიშვილი გ.*, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართულ სამართლებრივ სისტემაში და მისი პრობლემური ასპექტების ანალიზი, 58-59, 62-64.

<sup>1057</sup> შედარებისათვის, სავალდებულო ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას არ ცნობს, მაგალითად, გერმანული შრომის სამართალი და ასეთი ვალდებულება შესაძლოა, ხელშეკრულებიდან ან გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 242-ე მუხლიდან გამომდინარეობდეს. იხ. *ქვთარაძე ს.*, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. *ზოიძე ბ.*, 2013, 105-106. გერმანიის კანონი სამუშაო დროის შესახებ დამსაქმებელს ქართული რეგულირების მსგავსი მოთხოვნის უფლებას არ ანიჭებს. *ბაჯრაშვილი მ.*, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. *ზოიძე ბ.*, 2013, 92.

<sup>1058</sup> 2020 წლამდელი მუხლის თანახმად, სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის დასაქმებული შრომობდა ანაზღაურების გარეშე. შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებული იყო, ემუშავა უფასოდ. თუმცა ტექსტში სიტყვა „ზეგანაკვეთურის“ ჩამატებით ამკარაა, რომ ნორმის იურიდიული შედეგი შეიცვალა და, ამდენად, წინა ვერსიისგან განსხვავებით, დასაქმებულს ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა.

პუნქტით დგინდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება, რაზე უარის თქმის უფლებაც დასაქმებულს არა აქვს. სწორედ ამ მიზეზით და, ასევე პოტენციური ხიფათის არსებობის გამო, კანონმდებელმა მიზანშეწონილად მიიჩნია, პირთა გარკვეული, მოწყვლადი ჯგუფი მე-5 პუნქტის მოქმედების არეალს გარეთ მოექცია.

მსგავსი მოწესრიგება სხვადასხვა სახით კოდექსში ყოველთვის არსებობდა. თავდაპირველი ვარიანტი მოიაზრებდა მხოლოდ ორსულ ან ახალნამშობიარებ ქალებსა და შშმ პირებს. 2013 წლის შემდეგ სიას შეემატნენ არასრულწლოვნები.<sup>1059</sup> 2020 წლის სშკ-ში შესული ცვლილებების შედეგად, ჩამოთვლილ ჯგუფებს დაემატნენ მეძუძური ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენლები, მხარდამჭერები, ან პირები, რომლებსაც ჰყავთ 3 წლამდე ბავშვი. ყველა ჩამოთვლილ შემთხვევაში სავალდებულო ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოთხოვნა დაუშვებელია. ამ პირთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მხოლოდ მათი თანხმობით დაიშვება.<sup>1060</sup>

---

<sup>1059</sup> აღსანიშნავია, რომ სშკ-ის 2006 წლის დ 2013 წლის ვერსიები მიუთითებდა, რომ აკრძალული იყო ჩამოთვლილ პირთა „ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება თანხმობის გარეშე,“ რაც გონივრული მსჯელობით განიმარტებოდა როგორც გამონაკლისი სავალდებულო ზეგანაკვეთური სამუშაოსგან. 2020 წლის შემდგომი ვერსია პირდაპირ აკეთებს შესაბამის მითითებას.

<sup>1060</sup> 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტი, მისი სახიფათო ხასიათის გამო, შესაძლოა, განიმარტოს როგორც ნორმა სპეციალურად სტიქიურ უბედურებებთან/საწარმოო ავარიებთან ბრძოლის კომპეტენციის მქონე ადამიანთათვის. მაგალითად, ასეთები არიან საგანგებო სიტუაციების მართვის თანამშრომლები, მეხანძრეები და ა.შ., მაგრამ მე-6 პუნქტის პირთა წრის ჩამონათვალით, იდენტური მსჯელობა შეუძლებელი ხდება. კანონი ირიბად ადასტურებს, რომ მე-5 პუნქტი რეალურ საფრთხეს შეიცავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის/შრომისუნარიანობისთვის, რომელსაც შეიძლება დაექვემდებარონ არა მხოლოდ სპეციალური კომპეტენციის პირები, არამედ ნებისმიერი დასაქმებული, ვინც ვერ ექცევა 27-ე VI მუხლის ფარგლებში.

## **მუხლი 28. ღამის სამუშაოზე დასაქმების შეზღუდვა**

1. ამ კანონის მიზნებისთვის ღამის დრო გულისხმობს 22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდს.
2. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი არის ნებისმიერი პირი, რომელიც ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში ღამის დროის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, მუშაობს არანაკლებ 3 საათს, და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში. წლიური სამუშაო დროის ღამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.
3. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ან იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი, მისი თანხმობის გარეშე.
4. მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.
5. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯით უზრუნველყოს მისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება სამედიცინო კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით. ამ სამედიცინო შემოწმების ჩატარების პერიოდულობასა და ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.
6. ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, ღამის სამუშაოს შესრულების გამო ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პრობლემა აქვს, დამსაქმებელმა შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში მისთვის შესაფერის დღის სამუშაოზე უნდა გადაიყვანოს.

### 1. ღამით მუშაობის რეგულირების მიზანი

სშკ-ში 2020 წელს განხორციელებული ძირეული ცვლილებების შედეგად,<sup>1061</sup> ახლებურად მოწესრიგდა ღამით მუშაობისას დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის მექანიზმები. კოდექსის 28-ე მუხლში განიმარტა ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის ცნება, ზოგიერთი შემთხვევისათვის განისაზღვრა ღამით მუშაობის მაქსიმალური დრო და დაწესდა გარკვეული სამართლებრივი გარანტიები ღამის პერიოდში მომუშავე პირთათვის.

<sup>1061</sup> საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი N7177, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0#DOCUMENT:1>.

შრომის სამართლის მიზანია არა, ზოგადად, ღამით მუშაობის აკრძალვა, არამედ მისი რეგულირების ჩარჩოებში მოქცევა და, ღამით მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, განსხვავებული წესების დადგენა.

ღამით მუშაობის სამართლებრივი რეგულირებისას მნიშვნელოვანია დასაქმებულის ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობების სწორი აღქმა. ერთმნიშვნელოვნად ცხადია, რომ ღამის პერიოდში მუშაობა დასაქმებულისგან მოითხოვს გაცილებით მეტ ძალისხმევასა და ყურადღებას, ვიდრე დღის განმავლობაში. ღამის სამუშაო მოითხოვს, დასაქმებულმა იმოქმედოს თავისი ბიოლოგიური საათის საწინააღმდეგოდ, რადგან მოლოდინია, რომ დასაქმებული იყოს ფხიზლად, ყურადღებით და პროდუქტიული, დროის იმ მონაკვეთში, როცა ადამიანის ბიოლოგიური სისტემა, განსაკუთრებით, მიმართულია ძილისკენ.<sup>1062</sup> ღამით მუშაობას შეუძლია, გავლენა მოახდინოს დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე, უსაფრთხოებაზე და სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე, რადგან იგი, ჩვეულებრივ, შეუთავსებელია სოციალურ, საოჯახო და საზოგადოებრივი აქტივობების ბიოლოგიურ რიტმსა და ნორმალურ გრაფიკთან.<sup>1063</sup>

სამუშაო დროის შესახებ დირექტივის<sup>1064</sup> პრეამბულაში მითითებულია კვლევებზე, რომლებმაც აჩვენა, რომ ადამიანის ორგანიზმი ღამით უფრო მგრძობიარეა გარემო პირობებისა და სამუშაოს ორგანიზების გარკვეული მძიმე ფორმების მიმართ და რომ ღამის პერიოდში ხანგრძლივმა მუშაობამ შეიძლება ზიანი მიაყენოს ან საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულთა ჯანმრთელობას და, ზოგადად, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებას.

სწორედ ამიტომ, პირველ რიგში, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით, ობიექტური აუცილებლობაა, ერთი მხრივ, ღამით მუშაობის ხანგრძლივობის შეზღუდვა და, მეორე მხრივ, ღამით მომუშავე დასაქმებულის დაცვის ადეკვატური სამართლებრივი გარანტიებით უზრუნველყოფა.

გარდა ამისა, ღამით მუშაობის რეგულირება, საბოლოო ჯამში, პოზიტიურ ზეგავლენას ახდენს თავად დამსაქმებლის საქმიანობაზეც, რადგან ჯანსაღ და უსაფრთხო შრომით გარემოში შექმნილი პროდუქცია თუ შეთავაზებული მომსახურება გაცილებით პროდუქტიული და ხარისხიანია.

---

<sup>1062</sup> General Survey concerning working-time instruments, „Ensuring decent working time for the future“, International Labour Conference, 107th Session, 2018, para. 394, <https://www.ilo.org>.

<sup>1063</sup> იქვე, para. 390.

<sup>1064</sup> სამუშაო დროის შესახებ დირექტივა 2003/88/EC, აზნატი 7, <https://eur-lex.europa.eu>.



## 2. „ღამის დროის“ განმარტება

სშკ-ის 28-ე I მუხლი ითვალისწინებს „ღამის დროის“ განმარტებას, რაც გულისხმობს 22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდს. ეს ნორმა ეფუძნება 2003/88/EC დირექტივისა და ღამის სამუშაოს შესახებ შსო-ის კონვენციის<sup>1065</sup> დებულებებს. კერძოდ, 2003/88/EC დირექტივის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტისა და ღამის სამუშაოს შესახებ შსო-ის კონვენციის პირველი მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ღამის სამუშაო გულისხმობს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრულ ნებისმიერ დროის მონაკვეთს, არანაკლებ 7 საათისა, რომელიც, ყველა შემთხვევაში, უნდა მოიცავდეს 24 საათიდან (შუადღამიდან) დილის 5 საათამდე დროის მონაკვეთს. როგორც ვხედავთ, დირექტივასა და კონვენციაშიც ერთმნიშვნელოვნად გამოიყოფა 24 საათიდან დილის 5 საათამდე პერიოდი, როგორც დროის მონაკვეთი, რომელიც აუცილებლად უნდა იქნეს მიჩნეული ღამის პერიოდად. ეს მოთხოვნა ისევ და ისევ ემსახურება ღამით მუშაობის რეგულირების მიზანს, რადგან, დროის ამ მონაკვეთში ადამიანი უმეტესწილად ძილისკენ არის მიდრეკილი და, შესაბამისად, მის მიერ სამუშაოს შესრულება ობიექტურ სირთულეებთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული.

სშკ-ის 28-ე I მუხლით, ღამის დროის განმარტებისას, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით, დგინდება 2003/88/EC დირექტივისა და კონვენციის მინიმალური მოთხოვნებისგან შედარებით მაღალი სტანდარტი – ნაცვლად 7 საათისა, ღამის დროდ განისაზღვრება 8-საათიანი მონაკვეთი კალენდარული დღის განმავლობაში (22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდი). ნორმა, თავისი შინაარსით, დამხმარე ხასიათის ქცევის წესია, რომელიც, მისივე სხვა წესებთან ურთიერთკავშირში ქმნის ღამით მომუშავე დასაქმებულთა დაცვის გარანტიების გამოყენების შესაძლებლობას.

## 3. „ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის“ განმარტება

2020 წელს სშკ-ში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად სშკ-ის 28-ე II მუხლით განიმარტება ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირი, როგორც ნებისმიერ დასაქმებული, რომელიც, ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში, ღამის სამუშაო დროის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, მუშაობს არანაკლებ 3 საათს და ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრულ პროპორციულ ნაწილს მუშაობს ღამის დროის განმავლობაში.

28-ე II მუხლი გამომდინარეობს 2003/88/EC დირექტივის დებულებებიდან და, სშკ-ის 28-ე I მუხლთან ურთიერთკავშირში

<sup>1065</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1990 წლის კონვენცია N171, <https://www.ilo.org>.

განიხილება დამხმარე ხასიათის ქცევის წესად, რომელიც ითვალისწინებს იმ დასაქმებულთა იდენტიფიცირების შესაძლებლობას, რომლებზეც ვრცელდება 28-ე მუხლის მე-3-დან მე-6 პუნქტებით განსაზღვრული დაცვის მექანიზმები.

ლამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის განმარტებისას დგინდება რამდენიმე წინაპირობა, რომელთაგანაც ერთ-ერთის შესრულების გარეშეც დასაქმებული არ განიხილება ლამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირად სშკ-ის 28-ე მუხლის მიზნებისთვის და, შესაბამისად, მასზე არ ვაგრცელდება 28-ე მუხლით განსაზღვრული გარანტიები.

3.1. ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში, ლამის დროის განმავლობაში, არანაკლებ 3 საათი მუშაობა

28-ე II მუხლის თანახმად, ლამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირად, პირველ რიგში, მიიჩნევა ყველა ის დასაქმებული, რომელთაც არანაკლებ 3 საათის განმავლობაში უწევს 22 საათიდან 6 საათამდე დროის შუალედში მუშაობა და ეს დრო შედის ყოველდღიური ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლებში. მაგალითისათვის, თუ დასაქმებული დღის განმავლობაში 8-საათიანი ნორმირებული სამუშაო დროის მინიმუმ 3 საათს მუშაობს 22 საათიდან 6 საათამდე დროის პერიოდში, ის ჩაითვლება ლამის სამუშაოზე დასაქმებულად და მასზე ვაგრცელდება კოდექსით გათვალისწინებული დაცვის გარანტიები. ამასთან, არ მოითხოვება ლამის პერიოდში 3 საათის ზედიზედ მიმდევრობა, საკმარისია, რომ 22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდში დასაქმებულს უწევდეს ჯამურად მინიმუმ 3 საათი მუშაობა, რათა ის მიჩნეულ იქნეს „ლამის მომუშავედ“.

3.2. წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრული პროპორციული განაკვეთით ლამის დროის განმავლობაში მუშაობა

უშუალოდ, 28-ე II მუხლით არ განიმარტება წლიური სამუშაო დროის განსაზღვრული პროპორციული პერიოდი; მისი დადგენა დელეგირებულია შესაბამის უფლებამოსილ ორგანოზე. კერძოდ, მიეთითება, რომ ლამის სამუშაოს პროპორციულ განაკვეთს განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომში – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. თავის მხრივ, მინისტრის ბრძანებით,<sup>1066</sup> დადგენილია, რომ ლამის სამუშაოზე დასაქმებულად ითვლება ნებისმიერი პირი, რომელიც წლიური სამუშაო

---

<sup>1066</sup> „ლამის სამუშაოზე წლიური სამუშაო დროის პროპორციული განაკვეთის განსაზღვრისა და ლამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარების პერიოდულობისა და ფარგლების დამტკიცების თაობაზე“ მინისტრის 2021 წლის 7 სექტემბრის N01-79/ნ ბრძანება.

დროის არანაკლებ ერთ მეოთხედს მუშაობს ღამის დროის (22 საათიდან 6 საათამდე) განმავლობაში.

#### 4. ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთა დაცვის მექანიზმები

სმკ-ის 28-ე III–VI მუხლში მოცემული წესები სპეციალური ხასიათისაა და ითვალისწინებს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირთათვის დამცავ მექანიზმებს, ასევე ქმნის გარკვეულ გარანტიებს ამ პირთა შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად. განსახილველ ნორმებში, ერთი მხრივ, მოცემულია დასაქმებულთა ის კატეგორიები, რომელთა დასაქმებაც ღამის პერიოდში ან საერთოდ აკრძალულია, ან დამოკიდებულია მომუშავეთა წინასწარ თანხმობაზე (28-ე III მუხლი), მეორე მხრივ კი, ეს ნორმები, ზოგიერთი შემთხვევისათვის ადგენს ღამით მუშაობის ნორმირებულ სამუშაო დროს (28-ე IV მუხლი) და განსაზღვრავს სპეციალურ ღონისძიებებს ღამით მომუშავეთა ინტერესების დასაცავად (28-ე V და VI მუხლები). უნდა აღინიშნოს, ეს წესები ეფუძნება საერთაშორისო შრომის სტანდარტებს, თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში გვხვდება ერთგვარი შეუსაბამობები ამ სტანდარტებთან. ამასთან, სმკ არ მოიცავს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთათვის ისეთ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო შრომითსამართლებრივ დაცვის მექანიზმს, როგორცაა ფინანსური კომპენსაცია ღამის სამუშაოსთვის, ან გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურება ღამით მუშაობისთვის. შსო-ის კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისათვის განსაზღვრული კომპენსაცია, რომელიც გამოხატულია სამუშაო დროის, ანაზღაურების ან მსგავსი სარგებლის ფორმით, უნდა ასახავდეს ღამის სამუშაოს ხასიათს.<sup>1067</sup> ეს მუხლი საკმარისად ფართოა იმისათვის, რათა მოიცვას სხვადასხვა ტიპის კომპენსაცია, არა მხოლოდ ფინანსური, არამედ, ასევე, სიტუაციის გათვალისწინებით, ალტერნატიულად სამუშაო დროის შემცირება და დამატებითი სარგებელი.<sup>1068</sup>

##### 4.1 ღამით მუშაობის აკრძალვის ადრესატები

სმკ-ის 28-ე III მუხლით იკრძალება ღამის სამუშაოზე დასაქმება. ნორმით განისაზღვრება დასაქმებულთა მოწყვლადი ჯგუფები, რომელთა ღამის სამუშაოზე დასაქმებაც, მათი ფიზიკური, გონებრივი თუ ოჯახური მდგომარეობიდან გამომდინარე, ზიანის მომტანი შეიძლება იყოს როგორც ამ სუბიექტთა, ისე მათი ოჯახის წევრების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისათვის. ამგვარ მოწყვლად ჯგუფებს მიეკუთვნებიან არასრულწლოვნები, ორსულები, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალები,

<sup>1067</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1990 წლის კონვენცია N171, <https://www.ilo.org>.

<sup>1068</sup> General Survey Concerning Working-time Instruments, „Ensuring Decent Working Time for the Future“, International Labour Conference, 107th Session, 2018, para. 485, <https://www.ilo.org>.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ისინი, ვისაც ჰყავთ 3 წლამდე ბავშვები. ამასთან, ერთმანეთისგან განსხვავდება დასაქმებულთა ორი კატეგორია, რომელთაგან, ერთ შემთხვევაში, დგინდება ღამის სამუშაოზე დასაქმების აბსოლუტური აკრძალვა, ხოლო მეორეში – აუცილებელია თავად დასაქმებულის თანხმობა. პირველ კატეგორიას მიეკუთვნებიან არასრულწლოვნები და ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალები, ხოლო მეორე კატეგორიას – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და პირები, რომელთაც ჰყავთ 3 წლამდე ბავშვები.

სშკ-ით ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა, განსხვავებით სამოქალაქო კოდექსისგან, უკავშირდება 16 წლის ასაკს (იხ. მე-10 მუხლის კომენტარი), თუმცა, სშკ-ის 28-ე III მუხლის მიზნებისთვის, არასრულწლოვნის ცნებაში გათვალისწინებული უნდა იქნეს მიღებული ფიზიკური პირის ზოგადი ქმედუნარიანობა და ღამის სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა უნდა გავრცელდეს 18 წლამდე ასაკის ფიზიკურ პირებზე. ამ მხრივ, საინტერესოა ევროპის სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, სახიფათო ან ჯანმრთელობისთვის საშიში საქმიანობის მიმართ დასაქმების მინიმალური ასაკი უნდა შეადგენდეს 18 წელს.

ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის ღამის სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა გამომდინარეობს როგორც თავად დასაქმებულის, ისე ახალშობილის ჯანმრთელობის დაცვის ინტერესებიდან. ორსულობის შემთხვევაში ღამის სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა მოქმედებს ორსულობის დადასტურების დღიდან. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დადგება იმ დღიდან, როცა დასაქმებულმა შეატყობინა დამსაქმებელს, ან თავად დამსაქმებელმა შეიტყო ორსულობის შესახებ.

როგორც აღინიშნა, ღამის სამუშაოზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების და მათთვის, ვისაც ჰყავთ 3 წლამდე ასაკის ბავშვი, სშკ-ის 28-ე III მუხლით წესდება ამ პირთა წინასწარი თანხმობის აუცილებლობა. „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის თანახმად, ასეთი პირი არის მყარი ფიზიკური, ფსიქიკური, ინტელექტუალური, ან სენსორული დარღვევის მქონე ადამიანი, რომელსაც ამ გარემოებამ შესაძლოა ხელი შეუშალოს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მის სრულ და ეფექტიან მონაწილეობას. ცნებაში პირი, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი, მოიაზრება არა მხოლოდ მშობელი, არამედ ნებისმიერი სხვა, ვინც ზრუნავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვის აღზრდაზე.

#### 4.2 ნორმირებული სამუშაო დროის განსაზღვრა ღამის პერიოდში

სშკ-ის 28-ე IV მუხლით დგინდება ნორმირებული სამუშაო დრო ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირთა კონკრეტული ჯგუფისათვის: კერძოდ, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაო პირობებში ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის 24 საათის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დრო 8 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. ეს წესი არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევაზე.

ნორმა არის ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის ერთ-ერთი სპეციალური გარანტია – დადგენილია ღამის პერიოდში მუშაობის ნორმირებული სამუშაო დრო 24 საათის განმავლობაში. ნორმის მოქმედების სფერო შემოიფარგლება მხოლოდ მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულებით და ის არ ვრცელდება ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ სხვა პირებზე. მისი მოქმედება, ასევე, არ ვრცელდება ცვლაში მუშაობის შემთხვევებზე. ამასთან, სშკ-ით არ განიმარტება რა იგულისხმება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოებში, თუმცა კოდექსის 45-ე VIII მუხლის თანახმად, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით. დღეის მდგომარეობით, მსგავსი სამუშაოების ნუსხა დადგენილია მინისტრის ბრძანებით.<sup>1069</sup>

ნორმირებული და ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ნათელი და აღსრულებადი ლიმიტის დაწესება სასარგებლოა ღამის სამუშაოზე დასაქმებულისათვის; მას უნდა ჰქონდეს ღამის სამუშაოს შემდეგ ძალების აღდგენის, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის, ასევე დასვენებასა და სამუშაოს შორის ბალანსის შენარჩუნების შესაძლებლობა.<sup>1070</sup> სშკ-ისგან განსხვავებით, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებით, ღამის პერიოდში 8-საათიანი ნორმირებული სამუშაო დრო დადგენილია ყველა ღამის მომუშავესთვის, გამონაკლისების გარეშე. 2003/88/EC დირექტივის მე-8 მუხლის თანახმად, ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის ნორმალური სამუშაო დროის საშუალო ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს ყოველ 24-საათიან პერიოდში. ამასთან, შსო-ის რეკომენდაციის<sup>1071</sup> მე-4 პარაგრაფის თანახმად, ნორმირებული სამუშაო დრო ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისათვის, ნორმალურ გარემოებაში, არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს ნებისმიერ ისეთ 24-საათიან პერიოდში, როდესაც სრულდება ღამის სამუშაო.

<sup>1069</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისის N147/ნ ბრძანება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხის დამტკიცების თაობაზე.

<sup>1070</sup> General Survey Concerning Working-time Instruments, “Ensuring Decent Working Time for the Future”, International Labour Conference, 107th Session, 2018, para. 533, <https://www.ilo.org>.

<sup>1071</sup> შსო-ის 1990 წლის N178 რეკომენდაცია ღამის სამუშაოს შესახებ.

#### 4.3 უფასო სამედიცინო შემოწმების უფლება

სშკ-ის 28-ე V მუხლით, ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნებიდან გამომდინარე, იქნება სპეციალური დაცვის მექანიზმი და ღამის მომუშავეები აღიჭურვებიან უფასო სამედიცინო შემოწმების მოთხოვნის უფლებით. კერძოდ, ნორმის თანახმად, ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, საკუთარი ხარჯით, უზრუნველყოს მისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი, პერიოდული სამედიცინო შემოწმებები, სამედიცინო კონფიდენციალურობის დაცვით.

ნორმის მიხედვით, დამსაქმებლის ვალდებულების წარმოშობა დამოკიდებულია დასაქმებულის მოთხოვნაზე. წინასწარი სამედიცინო შემოწმების მიზანია პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობის განსაზღვრა და მუშაობის დაწყებამდე ღამის სამუშაოს სპეციფიკასთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენა. ამასთან, წინასწარი სამედიცინო შემოწმების ჩატარება მნიშვნელოვანია, რათა შემდგომ, პერიოდული სამედიცინო შემოწმებების დროს, მხედველობაში იქნეს მიღებული წინასწარი სამედიცინო შემოწმების შედეგები და, დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების შემთხვევაში, დადგინდეს ღამის სამუშაოს სპეციფიკის შესაძლო კავშირი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებასთან.<sup>1072</sup> შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმებების ჩატარება ხელს უწყობს ღამის სამუშაოზე დასაქმებულთა ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე დინამიკურ დაკვირვებას და პროფესიული დაავადებების საწყისი სიმპტომების გამოვლენას, ასევე მათ პროფილაქტიკას. შესაბამისად, როგორც წინასწარი, ისე შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმებების ჩატარება შედის შრომითი ურთიერთობის მონაწილე ორივე მხარის ინტერესში, რადგან, ერთი მხრივ, მუდმივად კონტროლდება ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება (სშკ-ის 45-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხო გარემო) და, მეორე მხრივ, პროფესიული დაავადების განვითარების შემთხვევაში, მაქსიმალურად, იქნება თავიდან აცილებული მხარეთა შორის დავა დაავადების წარმოშობასთან დაკავშირებით.

სშკ-ის 28-ე V მუხლით, თავისთავად არ დგინდება სამედიცინო შემოწმების ჩატარების ფარგლები და პერიოდულობა, თუმცა მისი განსაზღვრის უფლებამოსილება გადაეცემა მინისტრს. მინისტრის

<sup>1072</sup> ღამის სამუშაოზე დასაქმების შემდგომ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება ავტომატურად ვერ იქნება დაკავშირებული მხოლოდ ღამის სამუშაოს სპეციფიკასთან, რადგან იგი შეიძლება, გამოწვეული იყოს სხვა გარე ფაქტორებითაც. შესაბამისად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა გაირკვეს, არსებობდა თუ არა კავშირი ჯანმრთელობის გაუარესებასა და ღამის სამუშაოს შორის.

ბრძანებით<sup>1073</sup> დადგენილია სამედიცინო შემოწმებების ჩატარების ფარგლები, ასევე განსაზღვრულია, რომ დასაქმებულს პერიოდული სამედიცინო გასინჯვები უტარდება წელიწადში ერთხელ, საჭიროების შემთხვევაში კი, საექიმო საქმიანობის უფლების მქონე შესაბამისი ექიმ-სპეციალისტის რეკომენდაციით, 6 თვეში ერთხელ.

#### 4.4 სხვა სამუშაოზე გადაყვანის უფლება

ლამის სამუშაოზე დასაქმებული პირებისთვის კიდევ ერთი, შრომითსამართლებრივი დაცვის მექანიზმია სშკ-ის 28-ე VI მუხლი, რომლის თანახმადაც, ლამის სამუშაოზე დასაქმებული პირი, რომელსაც, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, ლამის სამუშაოს შესრულების გამო, ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული პრობლემა აქვს, დამსაქმებელმა, შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, შესაფერის დღის სამუშაოზე უნდა გადაიყვანოს.

განსახილველი ნორმით მოთხოვნილია რამდენიმე წინაპირობის არსებობა. პირველ რიგში, უნდა არსებობდეს სამედიცინო დასკვნა, რომლითაც ერთმნიშვნელოვნად დადგინდება, რომ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობის პრობლემა პირდაპირ კავშირშია ლამის სამუშაოს შესრულებასთან და რომ არა ლამის სამუშაო, ჯანმრთელობის ეს პრობლემა არ წარმოიშობოდა. გარდა ამისა, სხვა სამუშაოზე გადაყვანის უფლების რეალიზება დამოკიდებულია იმავე დამსაქმებელთან დასაქმებულისათვის შესაფერისი დღის სამუშაოს ობიექტურად არსებობაზე. შესაბამისად, თუ დამსაქმებელს არ აქვს დასაქმებულისათვის შესაფერისი დღის სამუშაო, შეუძლებელი იქნება ამ უფლებით სარგებლობა, რაც შესაძლოა გახდეს ხელშეკრულები შეწყვეტის საფუძველი.

სხვა სამუშაოზე გადაყვანის უფლება შესაძლოა, ატარებდეს დროებით ხასიათს. კერძოდ, შესაძლებელია, რომ დასაქმებულის ჯანმრთელობის პრობლემა იყოს დროებითი. ამ შემთხვევაში, დასაქმებულის შესაფერის დღის სამუშაოზე გადაყვანა დროებითი იქნება და გაგრძელდება მის გამოჯანმრთელებამდე.

---

<sup>1073</sup> ლამის სამუშაოზე წლიური სამუშაო დროის პროპორციული განაკვეთის განსაზღვრისა და ლამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარების პერიოდულობისა და ფარგლების დამტკიცების თაობაზე მინისტრის 2021 წლის 7 სექტემბრის N01-79/6 ბრძანება.

## მუხლი 29. სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების უფლება

1. ორსულ ქალს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი დრო სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისთვის, თუ ეს გამოკვლევა სამუშაო დროის განმავლობაში უნდა ჩატარდეს.

2. ორსულ ქალს სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ამ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ჩათვლება და შრომის ანაზღაურება შეუნარჩუნდება.

### 1. ნორმის არსი და მიზანი

29-ე მუხლით ორსული ქალისათვის, სამუშაო დროის რეგულირების ფარგლებში, კიდევ ერთი, დამატებითი დაცვის მექანიზმი დგინდება.<sup>1074</sup> მუხლის მიზანია ორსული ქალის და ნაყოფის ჯანმრთელობაზე ზრუნვა. ორსული დასაქმებული, ბევრი თვალსაზრისით, მიეკუთვნება სპეციფიკური ხასიათის რისკჯგუფს და აუცილებელია მათი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისათვის სათანადო ზომების მიღება.

### 2. შემადგენლობა

იმისათვის, რომ ორსულმა ისარგებლოს სამედიცინო გამოკვლევის უფლებით, კოდექსით გათვალისწინებულია დამსაქმებლისათვის მოთხოვნის წარდგენის აუცილებლობა, რაც შესაძლოა მხოლოდ დამსაქმებლის წინასწარ ან *post factum* ინფორმირებაში გამოიხატოს. ამასთან, საჭირო არაა დამსაქმებლის თანხმობა მოთხოვნაზე. შესაბამისად, 29-ე მუხლის საფუძველზე, ორსულ ქალს სამედიცინო გამოკვლევის ჩასატარებლად დამატებითი დრო ეძლევა მხოლოდ მისი ცალმხრივი ნების გამოვლენის საფუძველზე.

კოდექსით არ დგინდება სამედიცინო გამოკვლევის ჩატარებისათვის საპატიო, საჭირო დროის ხანგრძლივობა. ნორმით დასაქმებულისაგან მოითხოვება გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენა. შესაბამისად, ამ დოკუმენტაციის ანალიზით შესაძლებელია, დადასტურდეს, ერთი მხრივ, გამოკვლევის ჩატარების ნამდვილობა, ხოლო, მეორე მხრივ, ის გონივრული ვადა, რაც აუცილებელია ამგვარი გამოკვლევისათვის. ნორმის მიზნიდან გამომდინარე, გაცდენილი სამუშაო საათები მოიცავს არა მხოლოდ იმ დროს, რომელიც საჭიროა უშუალოდ გამოკვლევისათვის, არამედ მგზავრობის, შესაბამის სამედიცინო დაწესებულებაში სარეგისტრაციო და ადმინისტრაციული პროცედურების ჩატარების პერიოდსაც

<sup>1074</sup> ორსულისათვის სამუშაო დროსთან დაკავშირებული მოწესრიგების შესახებ იხ. 27-ე მუხლის მე-6 პუნქტი და 28-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.



29-ე მუხლი განხილული უნდა იყოს არა მხოლოდ სამუშაო დროსთან დაკავშირებით ორსულისათვის დადგენილი რეგულირების ფარგლებში, არამედ, ზოგადად, სშკ-ით ორსულისათვის დადგენილ სხვა დაცვით მექანიზმებთან ურთიერთკავშირში. მათ შორის, უმთავრესი არის დისკრიმინაციის აკრძალვა.<sup>1075</sup>

ევროპული კავშირის 92/85/EEC დირექტივა არეგულირებს ორსული დასაქმებულის მიმართ უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მოთხოვნებს სამუშაო ადგილზე, რომლითაც ტერმინი „ორსული“ ნიშნავს დასაქმებულს, რომელიც აცნობებს დამსაქმებელს საკუთარი მდგომარეობის შესახებ. დირექტივის მე-9 მუხლით გათვალისწინებულია, რომ დასაქმებულს უნდა მიეცეს დამატებითი დრო ორსულობასთან დაკავშირებული (ანტენატალური) გამოკვლევებისათვის, თუკი ამგვარი გამოკვლევის ჩატარება სამუშაო დროს ემთხვევა. ამდენად, სშკ-ის რეგულირება შესაბამისობაშია დირექტივის მე-9 მუხლთან. ეს წესი საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 64-ე V მუხლის იდენტურია.<sup>1076</sup>

---

<sup>1075</sup> ორსულის მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით იხ. სშკ-ის მე-4 და მე-5 მუხლები, აგრეთვე, 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტი.

<sup>1076</sup> მოხელეს ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების ჩატარების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში საპატიოდ ეთვლება და უნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება.

### **მუხლი 30. უქმე დღეები**

1. უქმე დღეებია:

- ა) 1 და 2 იანვარი – ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები;
- ბ) 7 იანვარი – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე;
- გ) 19 იანვარი – ნათლისღება – უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე;
- დ) 3 მარტი – დედის დღე;
- ე) 8 მარტი – ქალთა საერთაშორისო დღე;
- ვ) 9 აპრილი – საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე;
- ზ) სააღდგომო დღეები – დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე; მიცვალებულთა მოხსენიების დღე – აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღები გარდამავალია);
- თ) 9 მაისი – ფაშიზმზე გამარჯვების დღე;
- ი) 12 მაისი – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლისადმი საქართველოს წილხვდომილობის დღე, საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის, დამაარსებლის – წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე – იმედის დღე;
- კ) 26 მაისი – საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;
- ლ) 28 აგვისტო – ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);
- მ) 14 ოქტომბერი – მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაულის) დღე;
- ნ) 23 ნოემბერი – გიორგობის დღე.

2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.

3. ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების გარდა, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით შესაძლებელია განისაზღვროს სხვა უქმე დღეებიც. დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს, რომ მან სამუშაო, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღის ნაცვლად, მის მომდევნო, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებულ დასვენების დღეს შეასრულოს.

4. დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით დადგენილი წესით.

## 1. უქმე დღეები

30-ე I მუხლი ითვალისწინებს უქმე დღეების ჩამონათვალს. ნორმა სულ 17 უქმე დღეს განსაზღვრავს. დამატებით, საქართველოს საარჩევნო კოდექსის<sup>1077</sup> თანახმად, საერთო არჩევნების/რეფერენდუმის/პლებისციტის დღე უქმე დღეა.<sup>1078</sup>

უქმე დღე, არსებითად, გულისხმობს დასვენებას. ამ დღეს დასვენება ანაზღაურებადი.<sup>1079</sup> კალენდარული თვე, რომელიც მოიცავს უქმე დღეს, სრულად ანაზღაურდება. შესაბამისად, კონკრეტულ თვეში გადასახდელი შრომის ანაზღაურებიდან თანხა არ უნდა დაიქვითოს, უქმე დღეს დასვენების გამო. ეს დღე ასევე არ შედის ანაზღაურებადი შვებულების ვადაში, რადგან იგი, თავისთავად, კანონით გარანტირებული დასაქმებულის უქმე დღეა.<sup>1080</sup>

## 2. უქმე დღეების სხვა დასვენების დღეებით ჩანაცვლება

სშკ-ის 30-ე I მუხლით განსაზღვრულ უქმე დღეები, ძირითადად, ქრისტიანული მართლმადიდებლური დღესასწაულებია.<sup>1081</sup> სხვა ნებისმიერი რელიგიური კუთვნილების დასაქმებულს, სშკ-ის 30-ე II მუხლის საფუძველზე, უფლება აქვს, 30-ე I მუხლის დადგენილი რელიგიური უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს მისი რელიგიური კუთვნილების შესაბამისი სხვა დასვენების დღეები: სშკ შრომით ურთიერთობაში კრძალავს დისკრიმინაციას რელიგიური კუთვნილების

<sup>1077</sup> საქართველოს 2011 წლის N5636-რს ორგანული კანონი, <https://matsne.gov.ge/document/view/1557168?publication=77>.

<sup>1078</sup> კანონის მე-6 მუხლის მიხედვით, არჩევნები/რეფერენდუმი/პლებისციტი შეიძლება ჩატარდეს კვირის ნებისმიერ დღეს. საერთო არჩევნების/რეფერენდუმის/პლებისციტის დღე უქმე დღეა. შუალედური არჩევნების/მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი ორგანოს რიგგარეშე არჩევნების/მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანოს რიგგარეშე არჩევნების დღე უქმე დღეა მხოლოდ შესაბამისი საარჩევნო ოლქის (ოლქების) სამოქმედო ტერიტორიაზე.

<sup>1079</sup> იხ. ადგიშვილი ლ., კერესელიძე დ., შრომის კოდექსის ზოგადი და ინდივიდუალური ნაწილის პროექტი, მუხლი 63, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა 6/2003-1.

<sup>1080</sup> „ოფიციალური და ტრადიციული უქმე დღეები, იმის მიუხედავად, ემთხვევა თუ არა ისინი ყოველწლიურ შვებულებებს, არ უნდა ჩაითვალოს მინიმალური ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში“, შსო-ის 132-ე კონვენცია ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ (განახლებული), 1970, მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტი. ამასთან, „თითოეულ ქვეყანაში შესაბამისმა ორგანომ უნდა განსაზღვროს ოფიციალური ან ტრადიციული დასვენების დღეები, რომლებიც არ ჩაითვლება ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში“, შსო-ის ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ (განახლებული) 1954 წლის 98-ე რეკომენდაცია, მე-5 მუხლი. ასევე იხ. General Survey concerning working-time instruments, 315-ე პარაგრაფი.

<sup>1081</sup> საქართველოს სახელმწიფოსა და საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალიურ მართლმადიდებელ ეკლესიას შორის კონსტიტუციური შეთანხმების მიხედვით, „როგორც წესი, დიდი საეკლესიო დღესასწაულები და კვირა დასვენების დღეებად ცხადდება.“

ნიშნით, რომელიც, მათ შორის, მოიცავს ადამიანის აგნოსტიციზმს, ათეიზმს, ასევე ნეგატიურ რელიგიურ თავისუფლებას, ე. ი. პირის უფლებას, არ მიეკუთვნებოდეს ამა თუ იმ რელიგიურ გაერთიანებას ან, ზოგადად, რელიგიას (იხ. მე-4 მუხლის კომენტარი). შესაბამისად, სშკ-ის 30-ე II მუხლიდან გამომდინარე, დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს ქრისტიანული მართლმადიდებლური უქმე დღის ჩანაცვლება სხვა დასვენების დღით. ნორმა კიდევ უფრო ფართოდ უნდა განიმარტოს და, მაგალითად, საქართველოში დასაქმებულ უცხო ქვეყნის მოქალაქეს, საქართველოს დამოუკიდებლობის დღეს დასვენების ნაცვლად, შეუძლია, მოითხოვოს საკუთარი ქვეყნის დამოუკიდებლობის დღეს დასვენება.

30-ე II მუხლით განსაზღვრული უქმე დღე(ებ)ით ჩანაცვლების უფლება მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული და შრომითი ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს. შესაბამისად, თუკი მხარეები, 30-ე II მუხლის საფუძველზე, თანხმდებიან დასაქმებულისათვის დასვენების სხვა დღეების მიცემაზე, ასეთი დღეები ანაცვლებს 30-ე I მუხლში ჩამოთვლილ თარიღებს.

### 3. უქმე დღეს მუშაობა

უქმე დღე საყოველთაო დასვენების დღეა და ამ დღით სარგებლობის უფლება სშკ-ითაა გარანტირებული, თუმცა, მხარეთა შეთანხმებით, დაიშვება უქმე დღეს მუშაობის შესაძლებლობა და იგი ზეგანაკვეთურ შრომად კვალიფიცირდება. 30-ე მუხლის თანახმად, უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება, ავტომატურად, აქცევს შესასრულებელ სამუშაოს ზეგანაკვეთურად.

ზეგანაკვეთური შრომის წინაპირობების<sup>1082</sup> კონტექსტში, 27-ე მუხლისგან ძირითადი განსხვავება სწორედ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით ჩამოთვლილი დღეების დადგომაა. 27-ე მუხლის თანახმად, ასევე აუცილებელია მხარეთა შეთანხმება. მიუხედავად ამისა, მცირედით იცვლება მდგომარეობა ნორმირებული სამუშაო დროის განსაზღვრასა და მის ამოწურვასთან მიმართებით: ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად საჭიროა ნორმირებული სამუშაო დროის ამოწურვა. უქმე დღეებში ნორმირებულად სამუშაო საათების რაოდენობა ნულის ტოლია, ამიტომაც იგი ავტომატურად არის ამოწურული და მისი ათვლაც ირელევანტურია. ნამუშევარი დროის პირველივე წუთი ზეგანაკვეთურია.<sup>1083</sup>

<sup>1082</sup> იხ. 27-ე მუხლის კომენტარი.

<sup>1083</sup> შესაძლოა, არსებობდეს განსხვავებული შემთხვევები, თუკი სამუშაოს არსი პირდაპირ მოიცავს უქმე დღეებში მუშაობას და მისი არსებობა სწორედ ამ დღეებზეა დამოკიდებული. ყველაზე მარტივი მაგალითია შობა-ახალი წელი და სანტა კლაუსის/თოვლის ბაბუას როლის შემსრულებელი პირები – მათი მთელი საქმიანობა პირდაპირ უკავშირდება უქმე დღეს და ამ სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია მხოლოდ ამ დღეებში. მაგალითად, საკვები დაწესებულების თანამშრომელი, მიუხედავად ახალი წლის პერიოდში მიმართვიანობის

#### 4. უქმე დღეს მუშაობის ანაზღაურება

ვინაიდან უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ, მისი ანაზღაურება სშკ-ის 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით დადგენილი წესით უნდა მოხდეს: შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემით.

ნორმა შესაძლებელია იმგვარადაც განიმარტოს, რომ მიზანშეწონილია, უქმე დღეებში (30-ე მუხლის გაგებით) ზეგანაკვეთური მუშაობის კომპენსირება ჩვეულებრივ სამუშაო ან ყოველკვირეული დასვენების დღეებში ზეგანაკვეთურ შრომაზე უფრო მეტად მოხდეს შემდეგი არგუმენტების გათვალისწინებით:<sup>1084</sup>

კერძოდ, ყოველკვირეული დასვენების დღეებისგან (მაგალითად, შაბათ-კვირა ადამიანისათვის, რომელიც კვირის განმავლობაში მუშაობს ორშაბათიდან პარასკევამდე) განსხვავებით, კანონისმიერი უქმე დღეები გამორჩეულად აღიქმება სპეციალურად ამ მიზნით არსებული მუხლით. დაცვა იმდენად ძლიერია, რომ ამ დღეებში ნამუშევარი დრო ავტომატურად ითვლება ზეგანაკვეთურად, ყოველგვარი დამატებითი ფაქტორების გარეშე. ასე რომ, ლოგიკური იქნება, თუკი იურიდიული შედეგის მხრივ, დასვენების და უქმე დღეები იდენტური არ იქნება. შესაბამისად, კომპენსაცია ასეთ დღეებში გაწეული ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის განსხვავებული შეიძლება იყოს.

---

ზრდისა, ვერ ჩაითვლება იდენტურ სიტუაციაში მყოფად, ვინაიდან მისი საქმიანობა პირდაპირ არ გამომდინარეობს უქმე დღეებიდან და იგი სრულდება მთელი წლის განმავლობაში. ასეთ შემთხვევებში შესაძლებელია დასკვნის გამოტანა, რომ თოვლის ბაბუების როლის თამაშისას ნორმირებული სამუშაო დრო პირდაპირ არის მიზნული უქმე დღეებზე და, შესაბამისად, მასზე არ გავრცელდეს ზეგანაკვეთური რეჟიმი და ანაზღაურების ოდენობა და პირობები თავიდანვე ამ გარემოების გათვალისწინებით შეთანხმდეს; მეორე მხრივ, გაცილებით მაღალია ალბათობა იმისა, რომ მსგავსი ურთიერთობის დასარეგულირებლად მხარეებმა ნარდობა შეარჩიონ, ვიდრე წლიდან წლამდე, წელიწადში ერთი დღით, სამუშაოდ შრომის ხელშეკრულებაზე შეთანხმდნენ.

<sup>1084</sup> „გარკვეულ ქვეყნებში განსაზღვრული არაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ერთიანი წესი, და განსხვავებენ დღისა და ღამის განმავლობაში შესრულებულ ზეგანაკვეთურ შრომას, ასევე, ყურადღება ექცევა, სამუშაოს სრულდება სამუშაო კვირის განმავლობაში, თუ ოფიციალურ უქმეებსა და დასვენების დღეებში. მაგალითად, არგენტინაში დამსაქმებლებმა, დამატებით საათებში მუშაობის სანაცვლოდ დასაქმებულებს უნდა გადაუხადონ სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების 50%-ით გაზრდილი რაოდენობა, ხოლო შაბათს, 13 საათის შემდეგ, კვირას და უქმე დღეებში მუშაობისთვის 100%-ით გაზრდილი რაოდენობა“, General Survey concerning working-time instruments, para. 153.

5. მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული (საგამონაკლისო) უქმე დღე

30-ე I მუხლით გათვალისწინებული უქმე დღეების გარდა, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით, შესაძლებელია, განისაზღვროს სხვა უქმე დღეებიც. ნორმა გულისხმობს სპეციალურ ან საგამონაკლისო ვითარებაში, დასაქმებულთა დასვენების უფლების უზრუნველყოფის მიზნით, ან საზოგადოების საჭიროებისა თუ სახელმწიფოებრივი ინტერესის გათვალისწინებით, მთავრობის დადგენილებით, დამატებითი უქმე დღის განსაზღვრის შემთხვევას. ეს შეიძლება იყოს, მაგალითად, კონკრეტული რეგიონის – ქალაქის ლოკალური დღესასწაული, რელიგიური დღესასწაული,<sup>1085</sup> საერთო დღესასწაული,<sup>1086</sup> სტიქია,<sup>1087</sup> პანდემია.<sup>1088</sup>

ნორმის არსია, რომ მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულმა უქმე დღემ არ უნდა გამოიწვიოს, კალენდარული წლის ფარგლებში, დასაქმებულთა დასვენების საერთო დღეების რაოდენობრივი ზრდა. ამდენად, ნორმა განსაზღვრავს დამსაქმებლის უფლებას, მოსთხოვოს დასაქმებულს, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღის ნაცვლად, მის მომდევნო დასვენების დღეს მუშაობა. იგულისხმება სშკ-ის 24-ე VII მუხლით განსაზღვრული 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად 24-საათიანი დასვენების ნაცვლად სამუშაოს შესრულების ვალდებულება. მაგალითად, როდესაც მთავრობის დადგენილებით კონკრეტული კალენდარული თარიღი რეგიონში გამოცხადდა უქმე დღედ, დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს სამუშაო მომდევნო 7-დღიანი პერიოდის ფარგლებში 24-საათიან დასვენების დღეს. ფაქტობრივად, დასაქმებული რიგგარეშე, მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ „უქმე“ დღეს, დასვენებას აკომპენსირებს კანონით განსაზღვრულ „დასვენების დღეს“ მუშაობით.

---

<sup>1085</sup> მაგ., საქართველოს პრეზიდენტის 2010 წლის 24 მარტის N187 ბრძანებულებით, ნოვრუზ ბაირამის აღნიშვნასთან დაკავშირებით 21 მარტი საქართველოში გამოცხადებულია სადღესასწაულო დღედ.

<sup>1086</sup> შეად., მაგალითად, საქართველოს პრეზიდენტის 2004 წლის 28 დეკემბრის N1116 განკარგულება 2005 წლის 3 და 4 იანვრის უქმე დღეებად გამოცხადების შესახებ.

<sup>1087</sup> საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 14 ივნისის N1231 განკარგულებით, 2015 წლის 13-14 ივნისს ქ. თბილისში მომხდარი სტიქიის შედეგად სალიკვიდაციო ღონისძიებებთან დაკავშირებით, 2015 წლის 15 ივნისი გამოაცხადა უქმე დღედ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე.

<sup>1088</sup> საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 26 ნოემბრის N698 დადგენილება უქმე დღეების განსაზღვრის და 2021 წლის 16 აპრილის N175 დადგენილება უქმე დღეების განსაზღვრის შესახებ.

### მუხლი 31. შვებულების ხანგრძლივობა

1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.
3. მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე.
4. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ვადები და პირობები. ეს ვადები და პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.
5. შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.
6. ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია.

#### 1. შვებულების მოწესრიგება შრომის კოდექსით

სშკ-ის VI თავი შვებულებას ეთმობა, სულ ექვს მუხლს (31-36) მოიცავს და აწესრიგებს შვებულების ხანგრძლივობას, შვებულების მიცემის წესს, შვებულების მოთხოვნის წარმოშობას და სხვ. VI თავი, სისტემურად, სამუშაო დროის, შესვენების დროისა და დასვენების დროის შესახებ ნორმების (თავი V) შემდეგ არის განთავსებული და მას არ განეკუთვნება ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების მუხლები, ასევე, ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების მუხლი; ეს საკითხები განცალკევებულად არის რეგლამენტირებული VII თავით.

შვებულება სშკ-ით და საერთაშორისო შრომის სამართლით<sup>1089</sup> დასაქმებულის აღიარებული უფლებაა. შვებულება არის დასაქმებულის მიერ უკვე ნამუშევარი დროის – შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე მოპოვებული დასვენების უფლება, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურება, მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების განმავლობაში არ ასრულებს სამუშაოს. შვებულების გამოყენების შესახებ საკანონმდებლო მოწესრიგება უნდა შეესაბამებოდეს საერთაშორისო ნორმებსა და საუკეთესო პრაქტიკას.<sup>1090</sup> „წლიური შვებულების დაწესების

<sup>1089</sup> კონვენცია ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ (გადასინჯული), 1970 (N132), საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, ასევე, რეკომენდაცია ანაზღაურებად შვებულებაზე, 1954 (N98) და რეკომენდაცია ანაზღაურებად (სოფლის მეურნეობაში) შვებულებაზე, 1952 (N93)

<sup>1090</sup> სუსგ, Nას-6-2020, 06.11.2020.

მიზანი არა მხოლოდ მომუშავეთათვის მათ მიერ წლის განმავლობაში სამუშაო აქტივობებში დახარჯული ფსიქოფიზიკური ენერჯის აღდგენაა, არამედ, აგრეთვე, საოჯახო და სოციალური ურთიერთობების ხელშეწყობაც პიროვნების სრული განვითარების უზრუნველსაყოფად“.<sup>1091</sup>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით: „შრომის თავისუფლება მჭიდრო კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და მის ღირსეულ ყოფასთან. როგორც წესი, მისი განხორციელება ასოცირდება და უზრუნველყოფს მატერიალურ კეთილდღეობას, თუმცა დაუშვებელია, შრომის უფლების რეალიზაცია მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ იქნეს აღქმული. შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართვას. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმახორციელებელი ახდენს სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო წევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას. შესაბამისად, ეს უფლება გადაჯაჭვულია პიროვნული განვითარების უფლებასთან. შრომის თავისუფლების განხორციელება, ბუნებრივია, არა ერთადერთი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პირის დამოუკიდებლობისათვის. შესაბამისად, შრომა და ამ უფლების დაცვა არ არის მხოლოდ დასაქმებულის ინტერესების, მისი მოთხოვნილებების საკანონმდებლო რეგლამენტაცია. მისი მნიშვნელობა დიდია ასევე სახელმწიფოსთვის. სწორედ სახელმწიფოს ინტერესებში შედის, თითოეულმა დასაქმებულმა კეთილსინდისიერად განახორციელოს საკუთარი მოვალეობები, ვინაიდან მათი შრომითი საქმიანობის პროდუქტი, საბოლოოდ სახელმწიფოზე, მის განვითარებაზე აისახება. დასაქმებულთა ვალდებულებათა კეთილსინდისიერად შესრულება შეუძლებელია შესაბამისი, არადისკრიმინაციული და ღირსების შემლახველი გარემოსაგან დაცვის, ისევე, როგორც შრომის სამართლიანი პირობების უზრუნველყოფის გარეშე. ეს გარანტიები მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სამუშაოს განმახორციელებელ პირთა შრომისუნარიანობას, მათ ენთუზიაზმსა თუ პროდუქტიულობას. შესაბამისად, აზრს მოკლებული და ფორმალური იქნებოდა ადამიანებისთვის შრომის უფლების მინიჭება და კონსტიტუციურ დონეზე გარანტირება, თუკი არ მოხდებოდა ამ პროცესში შრომის პირობების სამართლიანად, არადისკრიმინაციულად განსაზღვრის დავალდებულება“.<sup>1092</sup>

<sup>1091</sup> *ოტო, ვ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 21-26<sup>1</sup>, 197.

<sup>1092</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე – საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, N2/2/562, 19.04.2016.



### 1.1 ნორმის არსი და მიზანი

31-ე მუხლით კანონმდებელი ერთმანეთისაგან მიჯნავს ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულების უფლებებს, მათ განსხვავებულ ხანგრძლივობას ადგენს, ისევე, როგორც გამოსაყენებელი შვებულების პერიოდს განსაზღვრავს სამუშაო ან კალენდარული დღეების მიხედვით; ამავე ნორმით რეგულირდება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა<sup>1093</sup> და ისეთი შემთხვევაც, როდესაც დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყდება შრომითი ურთიერთობა, ხოლო დასაქმებულს წარმოეშობა მის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი პერიოდის პროპორციულად გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის მიღების უფლება. 31-ე მუხლით განსაზღვრული შვებულების უფლებით სარგებლობა, ძირითადად, იმას ეფუძნება, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამავე მუხლით დადგენილი ვადებისა და პრინციპებისაგან განსხვავებული წესები, თუმცა იმპერატიულია წინაპირობა, რომლითაც შეთანხმება არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.<sup>1094</sup> შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობებისათვის სახელმძღვანელოა ორგანული კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის მიხედვით: „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“.

სშკ-ის მე-11 მუხლით წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისა და ინფორმაციის გაცვლა განისაზღვრება. შრომითი ურთიერთობის თანმდევი შვებულების უფლება, რომელიც ხელშეკრულების არსებით პირობებს განეკუთვნება (მე-14 მუხლი), ამდენად, შვებულების უფლებით სარგებლობის წესისა და პირობების შესახებ კანდიდატს წინასახელშეკრულებო ეტაპზე უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ, შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, 31-ე მუხლით განსაზღვრული შვებულების გამოსაყენებლად დასაქმებულს, სულ მცირე, ისეთი პირობები უნდა შეეთავაზოს, როგორც ეს ორგანულ კანონშია მითითებული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო შვებულებას განმარტავს როგორც თავისუფალ დროს, „როდესაც დასაქმებული, დროებით, არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას. შვებულება

<sup>1093</sup> სშკ-ში 29.09.2020 წლის N7177 ცვლილებების შეტანამდე, რაც 05.10.2020 წ-იდან ამოქმედდა, ორგანული კანონის 2013 წლის 12 ივნისის რედაქციით, 21-ე მუხლს ეწოდებოდა შვებულების ხანგრძლივობა, ხოლო მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულისათვის დამატებითი შვებულების მიცემა განცალკევებულად 26-ე პრიმა მუხლით განისაზღვრებოდა.

<sup>1094</sup> *შველიძე, ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქუჩი ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 212.

ეძლევა დასაქმებულს ყოველწლიურად, სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით<sup>1095</sup>. შვებულების უფლება შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს და მისი გამოყენება ადამიანის ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობისათვის მნიშვნელოვანია, რასაც უზრუნველყოფს დასვენების უფლება, როდესაც დასაქმებული აღიდგენს როგორც ფიზიკურად, ისე ინტელექტუალურად დახარჯულ რესურსს, რათა ამ უფლებით სარგებლობის შემდეგ განახლებული ძალისხმევითა და ენერჯით გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა. „შვებულების დანიშნულებაა, დასაქმებულს მიეცეს დასვენებისა და გართობის შესაძლებლობა განტვირთვისა და თავისუფალი დროის განმავლობაში.“<sup>1096</sup> ყოველწლიური შვებულება განიმარტება თითოეული დასაქმებულის უფლებად, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში დაისვენოს, თუმცა მიიღოს ანაზღაურება.<sup>1097</sup>

დასაქმებულს აქვს შვებულების გამოყენების უფლება და არა ვალდებულება.<sup>1098</sup> ზემოთ მოხმობილი სასამართლო გადაწყვეტილებაც ადასტურებს, რომ პირს შეუძლია, არ ისარგებლოს კუთვნილი შვებულებით.<sup>1099</sup> მიუხედავად ამისა, მიზნიდან გამომდინარე, მხარეთა ნების ავტონომიაში არ შედის შეთანხმება ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლებაზე უარის თქმის ან დათმობის შესახებ (31-ე მუხლის მე-6 პუნქტი), ის კანონის იმპერატიულ დანაწესს ეწინააღმდეგება და ბათილია.

შსო-ის კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტი (CEACR) სამომავლოდ ღირსეული სამუშაო დროის უზრუნველყოფისათვის, დასაქმებულთა მიერ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებისა და დასვენების უფლების გამოყენების მნიშვნელობის ხაზგასმის მიზნით, ყველა მთავრობას მოუწოდებს, მიიღონ აუცილებელი ზომები ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განსახორციელებლად და ფულადი კომპენსაციის შეთავაზება მხოლოდ იმ შემთხვევაში მოხდეს, როდესაც

<sup>1095</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, Nას-581-552-2013, 13.11.2013; შვად. სუსგ, ას Nას – 836-1122-09, 26.03.2010.

<sup>1096</sup> *მიმსტარაშვილი უ.*, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?; შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 98.

<sup>1097</sup> იხ. ბმულზე: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/annual-leave>.

<sup>1098</sup> ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ N132 კონვენციის მე-12 მუხლი განსაზღვრავს, რომ კონვენციის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი შეთანხმება მინიმალური ყოველწლიური შვებულების გამოყენებაზე უარის თქმის შესახებ ან ასეთი შვებულების გამოყენებაზე უარის თქმა კომპენსაციის ან სხვა პირობებით ეროვნული კანონით, ჩაითვლება ბათილად ან აკრძალულად. კონვენციის მე-12 მუხლი მიმართულია იმისკენ, რომ დასაქმებულებმა პრაქტიკულად შეძლონ მათ მიერ მოპოვებული შვებულებით სარგებლობა.

<sup>1099</sup> ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლის შემთხვევებს სშვ-ის 35-ე მუხლი აწესრიგებს.

დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულება არ გამოუყენებია და მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა.<sup>1100</sup> კომიტეტი ხაზგასმით აღნიშნავს, დასაქმებულთა შვებულების გამოყენების შედეგად ძალების აღდგენით უნდა იქნეს მიღებული პრაქტიკული სარგებელი, რათა მათ დაიცვან თავიანთი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობა.<sup>1101</sup>

ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება სოციალური უფლებაა, „რომლის გვერდის ავლა შეუძლებელია...“.<sup>1102</sup> მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს დიდმა პალატამ განმარტა: დასაქმებულის უფლება ანაზღაურებად წლიურ შვებულებაზე, როგორც ევროპული კავშირის სოციალური სამართლის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი პრინციპი, რომლის დაკნინება დაუშვებელია და რომლის დანერგვა კომპეტენტური ეროვნული სასამართლოების მიერ უნდა შეიზღუდოს ცხადად 2003/88 დირექტივის<sup>1103</sup> მიხედვით. სასამართლო განმარტავს,<sup>1104</sup> რომ დირექტივის მე-7 მუხლით, „ანაზღაურებადი შვებულება“ ნიშნავს იმას, რომ ყოველწლიური შვებულების განმავლობაში ნარჩუნდება დასაქმებულის ანაზღაურება, სხვა სიტყვებით, დასაქმებულს მიეცემა მისთვის განსაზღვრული ხელფასი დასვენებისა და განტვირთვის პერიოდისათვის.<sup>1105</sup>

შვებულების განსაზღვრასთან დაკავშირებული კანონმდებლობის ნორმების ევროპული კავშირის დირექტივებთან დაახლოება მნიშვნელოვანია ჰარმონიზაციის პროცესში,<sup>1106</sup> რათა საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარებით მოხდეს სასამართლო პრაქტიკის განვითარება.

## 1.2 ნორმით მოწესრიგებული შვებულების სახეები

სშკ-ით განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი; ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობად განიხილება ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა,

---

<sup>1100</sup> Encuring decent working time for the future, International Labour Conference, 107<sup>th</sup> Session, 2018; par.374- <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms-618485.pdf>>

<sup>1101</sup> იქვე, par. 379.

<sup>1102</sup> *ოტო, ვ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 21-26<sup>1</sup>, 199.

<sup>1103</sup> Directive Concerning Certain Aspects of the Organization of Working Time, ხელმისაწვდომია: <https://eur-lex.europa.eu>. საქართველოსა და ევროპულ კავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 2014 წლის 27 ივნისს, ხელმოწერილი ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის მიხედვით, ამ დირექტივასთან დაახლოების ვადად 6 წელია (2020) განსაზღვრული.

<sup>1104</sup> CJEU – Bollacke, C-118/13 (12.06.2014).

<sup>1105</sup> Joined Cases C-569/16 and C-570/16, November 6, 2018. <https://curia.europa.eu>.

<sup>1106</sup> *ბიშისტარაშვილი უ.*, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 85.

მათი მიცემის წესი (მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ პუნქტი); ამასთან, შრომის შინაგანაწესში, როგორც წერილობით დოკუმენტში, შესაძლებელია, განისაზღვროს მითითებული სახის შვებულებების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი (23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დ) და ე) ქვეპუნქტები); დამსაქმებელი ვალდებულია, შინაგანაწესი და მასში შეტანილი ცვლილება მისი შეტანიდან 14 დღეში დასაქმებულს გააცნოს (23-ე მუხლის პირველი პუნქტი; მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტი); შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შეიცვალოს. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით (მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი).

დასაქმებულის მიერ შვებულებით, როგორც სოციალური უფლებით, სარგებლობის პერიოდში ჩერდება შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, შვებულებების გამოყენება არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას (46-ე მუხლის პირველი პუნქტი და მე-2 პუნქტის „ლ“ და „მ“ ქვეპუნქტები).<sup>1107</sup>

## 2. ანაზღაურებადი შვებულების მოწესრიგება

31-ე მუხლის პირველი პუნქტი დასაქმებულისათვის ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას ადგენს; დასაქმებულს ყოველწლიური (წელიწადში) ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება შეუძლია, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღის ოდენობით,<sup>1108</sup> ეს საშვებულებო პერიოდი არ მოიცავს სშკ-ის 30-ე მუხლით განსაზღვრულ უქმე დღეებს, ამასთან, 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით; ხელშეკრულებით შეთანხმებული უქმე დღე

<sup>1107</sup> 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სხვა დამოუკიდებელ საფუძვლებსაც ადგენს; პრაქტიკული მნიშვნელობისაა საკითხი იმის შესახებ, თუ რომელი საფუძვლით შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა, რათა მათი აღრევა არ მოხდეს.

<sup>1108</sup> შედარებისათვის, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის (ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=35>) 62-ე მუხლის პირველი ნაწილით, მოხელისათვის დადგენილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება, რაც 24 სამუშაო დღეს მოიცავს. ამდენად, საჯარო და კერძო დაწესებულებებში დასაქმებული პირები, ერთი შეხედვით, თანასწორნი არიან ყოველწლიური შვებულების გამოყენების ხანგრძლივობის მიხედვით, თუმცა მოხელის შემთხვევაში კანონმდებელმა მკაფიოდ და იმპერატიულად განსაზღვრა შვებულება 24 სამუშაო დღით და არა *სულ მცირე* 24 სამუშაო დღით, რაც კერძო სექტორში დასაქმებული პირებისათვის მინიმალური საშვებულებო პერიოდაა, რომელიც მიეცემა დასაქმებულს მისივე მოთხოვნის საფუძველზე; ამასთან, შრომითი ხელშეკრულებით, შესაძლებელია, გათვალისწინებულ იქნეს უფრო მეტი სამუშაო დღის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება.

ჩაენაცვლება კანონით განსაზღვრულ უქმეს.<sup>1109</sup> ნებისმიერ შემთხვევაში, უქმე დღე არასამუშაო დღეა და ანაზღაურებადი შვებულების სამუშაო დღეების მიხედვით ხანგრძლივობის გაანგარიშებისას უნდა გაიმიჯნოს.

ორგანული კანონი არ განსაზღვრავს სამუშაო დღის დეფინიციას, თუმცა სამუშაო დროის ხანგრძლივობას ადგენს. „2003/88/EC დირექტივის თანახმად, სამუშაო დრო არის პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის მითითების საფუძველზე და ასრულებს საქმიანობას კანონმდებლობის ან/და პრაქტიკის შესაბამისად. ამ განმარტების ქვეშ გამოყოფენ სამ ელემენტს: დროს, დამსაქმებლის მითითებას და სამუშაოს შესრულებას დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით“.<sup>1110</sup> სრულიად ახლებურად ჩამოყალიბდა სმკ-ის 24-ე მუხლი,<sup>1111</sup> რომლის თანახმად, ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

სმკ-ის რამდენიმე ნორმის შინაარსის შედარების გზით უნდა განიმარტოს, რომ სამუშაო დღე არის ის დღე, რომელიც ორგანული კანონით (მხარეთა შეთანხმებით) არ არის უქმე (30-ე მუხლი), რომლის ხანგრძლივობა შეიძლება მოწესრიგდეს შინაგანაწესით და გამოიანგარიშება კანონით კვირაში ნორმირებული სამუშაო დროის, რაც არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს (სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის საწარმოებისათვის კი 48 საათს) გათვალისწინებით.<sup>1112</sup> კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების გარდა, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით, შესაძლებელია განისაზღვროს სხვა უქმე დღეებიც (30-ე

---

<sup>1109</sup> ანაზღაურებადი შვებულების ვადაში არ ითვლება, ასევე, შრომითი ხელშეკრულებით და/ან შრომითი შინაგანაწესით განსაზღვრული დასვენების დღეები – *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 213.

<sup>1110</sup> *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, 2018, 73.

<sup>1111</sup> N7177 ორგანული კანონით ცვლილებების შეტანამდე (29.09.2020) სმკ-ის მე-14 მუხლი ადგენდა: „დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.“.

<sup>1112</sup> სმკ-ის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით დგინდება სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დროის, ცვლაში მუშაობისას ცვლის ხანგრძლივობის დადგენის შესაძლებლობა; „ბ“ ქვეპუნქტით – დასვენების ხანგრძლივობა; 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტით, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

მუხლის მე-3 პუნქტი).<sup>1113</sup> გასათვალისწინებელია, რომ კანონმდებელი იმპერატიულად ადგენს 16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვანი დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, რაც არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე არასრულწლოვნისათვის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ შეიძლება აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში – 4 საათს (24-ე მუხლის მე-8-მე-9 პუნქტები). საგულისხმოა ისიც, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერ წარმომადგენელს ან მხარდამჭერს უფლება აქვს, დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით, ან დამსაქმებელს შეუთანხმოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო.<sup>1114</sup> დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღე არ ჩაითვლება კანონით განსაზღვრულ (ან მხარეთა შეთანხმებით) ანაზღაურებადი სამუშაო დღეების მიხედვით დასაანგარიშებელ ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში. აქედან გამომდინარე, სასამართლოში დავის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, მხარემ მკაფიოდ მიუთითოს ანაზღაურებადი შვებულების დღეების გამოთვლის ფაქტობრივი საფუძველი.

შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ, რადგან შრომის კოდექსის ქართული მოდელი ნამუშევარი საათების აღრიცხვას და ამ დოკუმენტის დასაქმებულისათვის ყოველთვიურად გაცნობის ვალდებულებას ადგენს (საგამონაკლისო შემთხვევების გარდა),<sup>1115</sup> მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს და დაიცვას, ნორმირებული სამუშაო კვირის (5- თუ 6-დღიანი იქნება) ხანგრძლივობა, რასაც უკავშირდება ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება.

შსო-ის N132 კონვენციის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით განისაზღვრა, რომ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება არცერთ შემთხვევაში არ უნდა იყოს ნამუშევარი წლის განმავლობაში სამ სამუშაო კვირაზე ნაკლები.<sup>1116</sup> ამავე კონვენციის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ ცნება „წელიწადი“ ნიშნავს ერთ კალენდარულ წელს ან ასეთივე ხანგრძლივობის ნებისმიერ პერიოდს, რომელიც განსაზღვრულია ხელისუფლების ან ქვეყნის სხვა შესაბამისი კომპეტენტური ორგანოს მიერ.

---

<sup>1113</sup> „კოვიდ 19“-თან დაკავშირებული გლობალური პანდემიის თანმდევი მოვლენების გამო საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 26 ნოემბრის N6985 დადგენილების საფუძველზე, სშკ-ის 30.3-ე მუხლის შესაბამისად, 2021 წლის 3 იანვრიდან 6 იანვრის ჩათვლით დღეები და 8 იანვრიდან 15 იანვრის ჩათვლით დღეები უქმე დღეებად განისაზღვრა.

<sup>1114</sup> სშკ-ის 24-ე მუხლის მე-10 პუნქტი.

<sup>1115</sup> სშკ-ის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი.

<sup>1116</sup> N132 კონვენცია, რომელიც არ არის საქართველოს მიერ რატიფიცირებული, ეხება ყველა დასაქმებულს, გარდა მეზღვაურებისა (ასევე დასაშვებია ცალკეული გამონაკლისები).

ქართული სშკ-ით ანაზღაურებადი შვებულების მხოლოდ სამუშაო დღეებით განსაზღვრა შეესატყვისება N52 კონვენციის<sup>1117</sup> მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტს, რომლის მიხედვით: ყოველწლიურ ფასიან შვებულებაში არ შედის: a) ოფიციალური და ტრადიციული დღესასწაულები; b) მუშაობის პერიოდში ავადმყოფობით<sup>1118</sup> გამოწვეული შესვენებები. იმავედროულად, წელიწადში ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდისათვის დაწესებული ქვედა ზღვარი – 24 სამუშაო დღე – შესაძლებლობას იძლევა, რომ ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით დასაქმებულმა ისარგებლოს უფრო მეტი ხანგრძლივობითაც, თუკი ეს, როგორც ხელშეკრულების (შინაგანაწესის) ერთ-ერთი არსებითი პირობა, შეთანხმებულია მხარეთა შორის.

ცხადია, მნიშვნელოვანია ანაზღაურებადი შვებულების დღეების დაანგარიშების დროს, ერთ-ერთი კომპონენტის სახით, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის (საათების) გაანგარიშება. სშკ-ის 27-ე მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.<sup>1119</sup> არასრულწლოვნის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს. როგორც უკვე აღინიშნა, სამუშაო დღის ცნებას არ გვთავაზობს ორგანული კანონი, მხოლოდ არასრულწლოვანი დასაქმებულების შემთხვევაშია განსაზღვრული სამუშაო დღის ხანგრძლივობა.<sup>1120</sup> პრაქტიკული მნიშვნელობისაა ზეგანაკვეთური დროის დაანგარიშება, რომლის შეფარდებით ნორმირებულ სამუშაო დროსთან, რაც კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის საათობრივ (ნორმირებული სამუშაო დროის) ხანგრძლივობას მიემართება, რა დროსაც დასაქმებულს შეუძლია გამოსაყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების დღეების სწორად გაანგარიშება, საკუთარი ინტერესების მაქსიმალურად დაცვით. ჯერჯერობით სასამართლო პრაქტიკაში არ არსებობს ასეთი პრეცედენტი, თუმცა დასაქმების პირველ წელს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოსაყენებლად თეორიულად შესაძლებელია,

<sup>1117</sup> საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულია შსო-ის 1936 წლის N52 კონვენცია ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ, რომელიც ძალაშია 1997 წლის 22 ივნისიდან; ეს კონვენცია შეიცვალა შსო-ის 1970 წლის N132 კონვენციით, ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ, შესაბამისად, N52 კონვენციის რატიფიცირება შეწყვეტილია N132 კონვენციის მიღების შემდეგ. თუმცა წევრი სახელმწიფოსთვის N52 კონვენცია ძალაშია N132 კონვენციის რატიფიცირებამდე და, შესაბამისად, N52 კონვენციის ავტომატურ დენონსირებამდე, ამიტომ N132 კონვენციას საქართველოსთვის სავალდებულო იურიდიული ძალა არ აქვს.

<sup>1118</sup> სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტით დროებითი შრომისუწნარობა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დამოუკიდებელი საფუძველია და არ არის დაკავშირებული დასვენების უფლების გამოყენებასთან.

<sup>1119</sup> სშკ-ის 24-ე მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტები.

<sup>1120</sup> სშკ-ის 24-ე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტები.

ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროისა და ნორმირებული სამუშაო დროის შერეობით დაანგარიშდეს ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, რომლის ჯამი (ხანგრძლივობა) შეესაბამება იმ პერიოდს, რასაც 11 თვის განმავლობაში დასაქმებული ნორმირებული სამუშაო დროის პირობებში იმუშავებდა; ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით, თუკი დასაქმებულს ფაქტობრივად უკვე ნამუშევარი აქვს ის დრო, რაც 11 თვის შემდეგ ექნებოდა, დასაქმების პირველ წელს შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნა 11 თვეზე უფრო ადრეულ პერიოდშიც შეეძლება წარმოემვას.<sup>1121</sup>

N52-ე კონვენცია მინიმალურ სტანდარტებს ადგენს წლიური ანაზღაურებადი შვებულების სარგებლობის უფლების განსაზღვრით.<sup>1122</sup> 2003/88/EC დირექტივა სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ განსაზღვრავს დღიური, ყოველკვირეული დასვენებებისა და წლიური შესვენების მინიმალურ პერიოდებს; ასევე – შესვენებებისა და მაქსიმალური სამუშაო საათების ოდენობას; ღამით მუშაობის, ჩანაცვლებით მუშაობის (shift work) და სხვა სახის მუშაობის მოდელებს. დირექტივის მე-7 მუხლი წლიური შვებულების შესახებ (annual leave) პირველი ნაწილით წევრ სახელმწიფოებს აძლევს უფლებას, მიიღონ საჭირო ღონისძიებები, რათა თითოეული დასაქმებული უზრუნველყოფილ იქნეს ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულებით, სულ მცირე, ოთხი კვირის განმავლობაში და მიეკუთვნოს ასეთი შვებულება ეროვნულ კანონმდებლობაზე ან პრაქტიკაზე დაყრდნობით; ხოლო მეორე ნაწილის მიხედვით, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური ხანგრძლივობის (პერიოდის) სამაგიერო ჩანაცვლება დაუშვებელია, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. დირექტივის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტი იმის მაუწყებელია, რომ „წლიური ანაზღაურებადი შვებულება არ შეიძლება ჩანაცვლდეს კომპენსაციით ან სხვა ფულადი შემწეობით“,“<sup>1123</sup> გარდა

<sup>1121</sup> შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის შესახებ ვრცლად იხ. 32-ე მუხლის კომენტარი.

<sup>1122</sup> კონვენციის მე-2 მუხლის საფუძველზე: 1. ყოველ პირს, რომლის მიმართ გამოიყენება ეს კონვენცია, უფლება აქვს, ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით, რომელიც 6 სამუშაო დღის ტოლი მაინც უნდა იყოს. 2. 16 წელზე ახალგაზრდა პირებს, მათ შორის მოსწავლეებს, უფლება აქვთ, ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლონ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით, რომელიც 12 სამუშაო დღის ტოლი მაინც უნდა იყოს. 3. ყოველწლიურ ფასიან შვებულებაში არ შედის: a) ოფიციალური და ტრადიციული დღესასწაულები; b) მუშაობის პერიოდში ავადმყოფობით გამოწვეული შესვენებები. 4. ეროვნული კანონებით ან წესებით შეიძლება, განსაკუთრებულ ვითარებაში, ნებადართულ იქნეს, ნაწილებად დაიყოს ის ყოველწლიური ფასიანი შვებულების წილი, რომელიც ამ კონვენციით დაწესებულ მინიმალურ ხანგრძლივობას აჭარბებს. 5. ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობა იზრდება მუშაობის სტაჟის ხანგრძლივობის შესაბამისად, იმ პირობების გათვალისწინებით, რომლებიც დაწესებულია ეროვნული კანონებით ან წესებით.

<sup>1123</sup> *გვერენაია ე., ქარდავა ე.*, შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები, ასოცირების შეთანხმების, ვიზის



მასშივე მითითებული საგამონაკლისო საფუძვლისა. ევროპული მართლმსაჯულების სასამართლოს დიდმა პალატამ 2003/88/EC დირექტივის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის მიზნებისათვის იმსჯელა, რომ სამუშაო დრო უნდა განიმარტოს როგორც თავსებადი ეროვნულ წესებსა და კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან, რომელიც მოიცავს ანაზღაურებადი შვებულების დღეების მიცემას და აღმატება მინიმალურ 4-კვირიან სამუშაო დროს, რაც ამ დანაწესშია ასახული და შვებულების ანგარიშიდან გამორიცხავს იმ დღეებს, როდესაც დასაქმებული ავადმყოფობდა.<sup>1124</sup>

ზემოთ აღნიშნულია სამუშაო დროის გაანგარიშებისას საყურადღებო რამდენიმე ძირითადი ასპექტი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის მიზნებისათვის და, ძირითადად, ამ კონტექსტშია განხილული 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი. ასევე, მნიშვნელოვანია არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთათვის ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების საკითხზე მსჯელობა.

სშკ-ის მე-16 მუხლით დაინერგა სიახლე, რომელიც „ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოს შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე დირექტივას 97/81/EC (15.12.1997)<sup>1125</sup> ეხმიანება და არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმების შესაძლებლობას ქმნის; ეს ასევე, ხსნის ასპარეზს პირისათვის, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, თუმცა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულს შეიძლება, შეეზღუდოს შეთავსებითი სამუშაოს შესრულება იმ პირის სასარგებლოდ, რომელიც დამსაქმებლის კონკურენტია.

არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომლის ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში ან საშუალოდ 1 წლამდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის ნორმირებულ სამუშაო დროზე ნაკლებია.<sup>1126</sup>

---

ლობერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, რედ. დვალი ნ., 2016, 52.

<sup>1124</sup> CJEU-Joint Cases C-609/17 and C -610/17, 19.11.2019.

<sup>1125</sup> დირექტივის შესრულების ვადა განსაზღვრულია 4 წლით, ხოლო მისი დანერგვის დაწყების ვადა 2018 წლიდან აითვლება; *ქარდავა ე.*, დასაქმებულთა უფლებები – საერთაშორისო მიდგომები, ასოცირების შეთანხმების ვალდებულებები, საქართველოს რეალობა, რეფორმები, მიმართება ევროპასთან, 2018, 38.

<sup>1126</sup> ამ მუხლის შენიშვნის მიხედვით, მუხლის მიზნებისთვის სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი არის დასაქმებული, რომელიც იმავე ფორმის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში იმავე დამსაქმებლისთვის ასრულებს იმავე ან მსგავს სამუშაოს და დასაქმებულია იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში. იმავე მიმართულებით, იმავე დეპარტამენტში ან სამსახურში ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია იმავე დამსაქმებელთან ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

შსო-ის N175-ე კონვენცია აღიარებს დასაქმების თავისუფლად არჩევისა და დასაქმების ეკონომიკურ მნიშვნელობას, აცხადებს, რომ დასაქმების პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს ნახევარ განაკვეთზე საქმიანობის სახეს, მასზე ხელმისაწვდომობასა და, ასევე, სხვაგან დამატებით მუშაობის შესაძლებლობას. კონვენცია მკაფიოდ მიჯნავს ერთმანეთისაგან სრულ და არასრულ განაკვეთებზე დასაქმებულ პირთა სამუშაო დროის ხანგრძლივობას და სრულიად ცხადია, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმება გაცილებით ნაკლებ სამუშაო საათებს ითვლის, ვიდრე ეს სრულ განაკვეთზე მომუშავე პირის ხელშეკრულებითაა დადგენილი. დასაქმების ჩვეულებრივი (ნორმალური) ხანგრძლივობა იანგარიშება ყოველკვირეულად ან გარკვეული სააღრიცხვო პერიოდების მიხედვით. შსო-ის კონვენციის მიზნებისათვის შესაძარებელი პირის კრიტერიუმებია სრულ განაკვეთზე დასაქმებული, იმავე სახის საქმიანობით დაკავებული პირი, იმავე ან ანალოგიური სახის საქმიანობის ან პროფესიის მქონე პირი, დასაქმებული, რომელიც მუშაობს იმავე სტრუქტურულ ერთეულში, ან, თუკი არ არსებობს იმავე დაწესებულებაში სრულ განაკვეთზე დასაქმებული და შესაძარ სიტუაციაში მომუშავე პირი, მაშინ კომპარატორად გამოიყენება ეკონომიკური საქმიანობის იმავე დარგში არასრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებული.<sup>1127</sup>

არასრულ განაკვეთზე დასაქმების პირობებში ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების თაობაზე, გარდა 31-ე მუხლის მოწესრიგებისა, განცალკევებული რეგულაცია არ გვხვდება. სშკ-ის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, აკრძალულია შრომის პირობებთან დაკავშირებით არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულ პირთან შედარებით მხოლოდ იმის გამო, რომ ეს პირი დასაქმებულია არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა გამართლებულია ობიექტური საფუძვლით. კანონით არ არის განსაზღვრული, როგორ იანგარიშება არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირისათვის შვებულება. 31-ე მუხლის პირველი პუნქტით იმპერატიულად არის დადგენილი, რომ დასაქმებულს, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღის ხანგრძლივობით აქვს ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების უფლება; გასათვალისწინებელია, რომ არასრულ განაკვეთზე დასაქმება ერთდროულად რამდენიმე ადგილზე დასაქმების შესაძლებლობას ნიშნავს, თუმცა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, თუკი ფაქტობრივად

---

ასეთი პირის არარსებობის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია საქმიანობის იმავე სფეროში სრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებული პირი.

<sup>1127</sup> *გასიტაშვილი ე.*, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირების ასპექტები 97/81 დირექტივასა და საქართველოს კანონმდებლობაში; ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, მეორე ნაწილი; რედ. *ქარდავა ე.*, 2020, 79.

ნამუშევარი დროის აღრიცხვა მნიშვნელოვანია დასაქმების პირველ წელს შვებულების უფლების მოთხოვნის წარმოსაშობად, ბუნებრივია, არათავსებადად გამოიყურება სრულ და არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა შედარების შემთხვევაში არანაკლებ 24 სამუშაო დღით შვებულების გაანგარიშება.<sup>1128</sup> ამ შემთხვევაში გასაცემი ანაზღაურების გამოთვლის სტანდარტი ნაკლებად პრობლემური იქნება, მით უფრო, რომ მე-16 მუხლის შენიშვნა ნორმის მიზნებისათვის შესადაარებელი პირის კრიტერიუმებს ადგენს (N175-ე კონვენციის მსგავსად). დავის შემთხვევაში, სულ მცირე, ორი ასპექტია საყურადღებო: ა) ორგანული კანონით განსაზღვრული ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა (კანონით განსაზღვრულზე დაბალი სტანდარტის გამოყენების დაუშვებლობა); ბ) მეორე (რამდენიმე) ადგილას დასაქმების პირობებში ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების საკითხი, რომელიც, წლიური პერიოდის გათვალისწინებით, შესაძლოა, სხვადასხვა ვარიაციით იქნეს გამოყენებული დასაქმებულის მიერ.<sup>1129</sup>

შსო-ის N132-ე კონვენციით დადგენილია, რომ „ყოველი პირი, რომელიც სარგებლობს ამ კონვენციით განსაზღვრული შვებულებით, შვებულების სრული პერიოდისათვის იღებს, სულ მცირე, თავის ჩვეულებრივ ან საშუალო ანაზღაურებას (ამ ანაზღაურების ნებისმიერი ნაწილის ეკვივალენტს, ნაღდი ფულის სახით, რომელიც, როგორც წესი, გაიცემა ნატურით და არ წარმოადგენს მუდმივ ანაზღაურებას, იმისგან დამოუკიდებლად, პირი იმყოფება თუ არა შვებულებაში), რომელიც გამოითვლება ქვეყნის კომპეტენტური ხელისუფლების ან შესაბამისი ორგანოს მიერ დადგენილი მეთოდით“.<sup>1130</sup>

### 3. ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოწესრიგება

32-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს წლიური (წელიწადში) ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით, რაც, სულ მცირე, 15 კალენდარული და არა სამუშაო დღით განისაზღვრება,

<sup>1128</sup> იხ. ვრცლად შსკ-ის მე-16 მუხლის კომენტარი.

<sup>1129</sup> მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს მიერ განხილული საქმეების გაანალიზების საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ „ფაქტობრივად ნამუშევარი საათების გაანგარიშებას ეფუძნება შრომის ანაზღაურება და, იმის გათვალისწინებით, რომ კონკრეტულ პოზიციაზე ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა გულისხმობს სტანდარტულ სამუშაო საათებთან შედარებით უფრო ნაკლები სამუშაო საათების განმავლობაში მუშაობას, ანაზღაურება დაეფუძნება სამართლიანად გამომუშავებული საათების ხანგრძლივობას, რაც სრულ განაკვეთზე მომუშავე პირის შრომის იდენტური ვერ იქნება (pro rata temporis პრინციპის გათვალისწინებით)“ – *გასიტაშვილი ე.*, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეგულირების ასპექტები 97/81 დირექტივასა და საქართველოს კანონმდებლობაში; ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, მეორე ნაწილი; რედ. *ქარდავა ე.*, 2020, 80-81.

<sup>1130</sup> შსო-ის N132 კონვენციის მე-7 მუხლის პირველი ნაწილი; <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:C132>.

შესაბამისად, ესა კანონით იმპერატიულად დადგენილი ქვედა ზღვარი – მინიმალური სტანდარტი. ანაზღაურებადი შვებულებით კანონით განსაზღვრულზე მეტი ხანგრძლივობით სარგებლობისათვის, მხარეთა შეთანხმების აუცილებლობის მსგავსად, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების გამოყენებაც დასაშვებია 15 კალენდარულ დღეზე მეტი ოდენობით წელიწადში, თუ ამაზე, როგორც ხელშეკრულების არსებით პირობაზე, მხარეები შეთანხმდებიან. დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შინაგანაწესით განსაზღვროს ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მისი წესი, რაც იმას გულისხმობს, რომ კანონით განსაზღვრულ მინიმალურ სტანდარტზე უკეთესი პირობის შეთავაზებაც შეუძლია. მთავარი პრინციპია, რომ კანონით გათვალისწინებული ვადები და პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

4. დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულისათვის

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი<sup>1131</sup> არგულირებს სახელმწიფო ორგანოების, დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა, მათ წარმომადგენლებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა უფლებებს, ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობას, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნასთან. კანონი აწესრიგებს დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სხვა სპეციალური კანონი განსაზღვრავს ამ პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს (მუხლი 1-ელი). კანონი ვრცელდება შრომის უსაფრთხოების სფეროში ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე და ამ კანონის მიზნებისათვის განმარტებულია, თუ რა მიიჩნევა მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოდ.

ასეთი სამუშაოების განმახორციელებელი ყოველი პირი ვალდებულია, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დარეგისტრირდეს ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში და საქმიანობის დაწყების, განხორციელების ან შეწყვეტის ან/და აღნიშნულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი რეგისტრირებული მონაცემის ცვლილების შემთხვევაში, ამ რეესტრში ცვლილების შეტანის მიზნით, მიმართოს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს. აკრძალულია ზემოთ დასახელებული სამუშაოების შესაბამისი საქმიანობის ეკონომიკურ

<sup>1131</sup> ორგანული კანონი მიღებულია 2019 წლის 19 თებერვალს (N4283-III).

საქმიანობათა რეესტრში რეგისტრაციის გარეშე განხორციელება (ორგანული კანონის მე-4 მუხლი).

სშკ-ით განსაზღვრული ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური სტანდარტის დადგენის გარდა, რაც, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღეს შეადგენს, შრომის უსაფრთხოების ფარგლებში, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ითვალისწინებს დამატებით წელიწადში 10 კალენდარული და არა სამუშაო დღის მიცემას. შესაბამისად, ამგვარ სამუშაოზე დასაქმებულს ყოველწლიურად, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღე და დამატებით, არაუმეტეს, 10 კალენდარული დღისა შეუძლია დაისვენოს. ამასთან, მას უფლება აქვს, დამსაქმებელთან შეთანხმებით გადაანაწილოს გამოსაყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების დღეები წლის განმავლობაში ისევე, როგორც შესაძლებელია მათი მთლიანად ან ნაწილობრივ გადატანა მომდევნო წლისათვის.

## 5. დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესების დაუშვებლობა

სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, მხარეთა სახელშეკრულებო თავისუფლების<sup>1132</sup> ფარგლებში დასაშვებად მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულებით ამ მუხლით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ვადებისა და პირობების განსაზღვრას. ზოგადად, კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედებს კეთილსინდისიერების პრეზუმფცია,<sup>1133</sup> რაც იმას გულისხმობს, რომ მხარეები ერთმანეთის უფლება-მოვალეობებისადმი პატივისცემითა და კეთილსინდისიერებით არიან განმსჭვალული. შრომით ურთიერთობაში, რომელიც დამსაქმებლის მითითებით სამუშაოს შესრულებას მოიცავს, დასაქმებულის უფლების მაღალი სტანდარტით დაცვისათვის ორგანული კანონი ადგენს, რომ მხარეთა შორის სამუშაოს შესრულებისა და მისი თანმდევი უფლებების გამოსაყენებლად კონკრეტული ვადებისა და პირობების განსაზღვრა დასაქმებულის მდგომარეობას არ უნდა აუარესებდეს. შრომითი ხელშეკრულებით (შინაგანაწესით), დამსაქმებელს შეუძლია, დასაქმებულს კანონით განსაზღვრულზე უკეთესი ვადები და პირობები შესთავაზოს.

## 6. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება<sup>1134</sup>

<sup>1132</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლი.

<sup>1133</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი.

<sup>1134</sup> სშკ-ში N7177 ორგანული კანონით ცვლილების შეტანამდე (29.09.2020) 21.4 მუხლით დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება მხოლოდ კონკრეტულ საფუძვლებზე უთითებდა, კერძოდ: 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო

31-ე მუხლის მე-5 პუნქტის დანაწესი გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების საკომპენსაციო თანხის მიცემას ავალდებულებს დამსაქმებელს ყველა ისეთ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიზეზით ხდება, ამასთან, დასაქმებულს აუნაზღაურდება გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.<sup>1135</sup>

საგულისხმოა, რომ შსო-ის N52 „კონვენციის მე-6 მუხლი მე-3 მუხლთან ურთიერთკავშირში ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიზეზით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევისათვის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების ვალდებულებას. დასაქმებული, რომელიც დამსაქმებლის მიზეზით გათავისუფლდება სამსახურიდან, მანამ, სანამ ის გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, უფლებამოსილია, ყოველი საშვებულებო დღისათვის მოითხოვოს ამავე კონვენციის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული ანაზღაურება (მისი ჩვეულებრივი ანაზღაურების ტოლფასი ანაზღაურება)“.<sup>1136</sup> კონვენციის მე-3 მუხლით განსაზღვრულია, რომ შვებულებაში გამსვლელი პირი შვებულების მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს. „სშკ, კონვენციის დანაწესისაგან განსხვავებით, განსაზღვრავს გამოუყენებელი შვეულების ფულადი ანაზღაურების ვალდებულების სხვაგვარ საფუძველს“.<sup>1137</sup>

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების

---

ძალის შემცირებას; „ვ“ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; „ზ“ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; „თ“ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუკი დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; „ო“ სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

<sup>1135</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 13 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია; შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 131-133. <http://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis-cvilebebi.pdf>.

<sup>1136</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 13 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია; შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 132.

<sup>1137</sup> იქვე, 131.

ფაქტობრივი წინაპირობებია: ა) დასაქმების პირველ წელს 11 თვის მუშაობის შემდეგ (თუ ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ არის შეთანხმებული) წარმოშობილი შვებულების/მისი ნაწილის მოთხოვნის უფლების გამოყენება;<sup>1138</sup> ბ) დასაქმების მომდევნო წელს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, დამსაქმებლისათვის მიმართვა ანაზღაურებადი შვებულების/მისი ნაწილის გამოყენების მოთხოვნით; ორივე შემთხვევაში დასაქმებულს მოთხოვნილი უნდა ჰქონდეს ანაზღაურებადი შვებულება/ნაწილი, რადგან მისი გამოყენება დასაქმებულის უფლებაა და არა ვალდებულება. უფლების რეალიზებისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნების მიღებასავალდებულო გამოხატვა.<sup>1139</sup>

იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულს დასაქმების პირველ წელს შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოეშობა 11 თვის მუშაობის შემდეგ, იგი, მოთხოვნის შემთხვევაში, საშვებულებო ანაზღაურებას ერთი თვის ხელფასის ოდენობით მიიღებს. თუკი შვებულების გამოყენებაზე მხარეები შეთანხმდნენ ორგანული კანონისაგან განსხვავებული წესით, მაგალითად, იმაზე, რომ დასაქმებულს მუშაობის პირველ წელს 6 თვის მუშაობის შემდეგ აქვს ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების უფლება და იგი ამას მოითხოვს, ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის, ანუ ფაქტობრივად ნამუშევარი პერიოდის პროპორციულად უნდა გაიცეს.

დასასრულ, სამომავლო პერსპექტივის სახით, შეიძლება შსო-ის N132 კონვენციის მე-11 მუხლის მოხმობა, რომლის მიხედვით, დასაქმებულს, რომელმაც მინიმალური პერიოდი<sup>1140</sup> იმუშავა, რაც შეესაბამება მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის დანაწესს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მიეცემა ანაზღაურებადი შვებულება, მის მიერ ნამუშევარი დროის პროპორციულად, რომლისთვისაც მას ჯერ კიდევ არ მიუღია შვებულება, ან ამის სანაცვლოდ მიეცემა კომპენსაცია, ან მომავალ შვებულებაზე ეკვივალენტური უფლება.

---

<sup>1138</sup> CEACR-მა თავის 2013 წლის პირდაპირ მოთხოვნაში მიუთითა, რომ განმარტებულიყო დასაქმებულის შვებულების კომპენსაციის გაანგარიშების წესი, <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101-COMMENT-ID:3141491>>

<sup>1139</sup> სუსგ: Nას-495-495-2018, 10.09.2019; Nას-557-532-2016, 30.01.2016.

<sup>1140</sup> კონვენციის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია, რომ ნებისმიერი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების მოსაპოვებლად შესაძლოა, მოითხოვებოდეს მუშაობის მინიმალური პერიოდი; მე-2 პუნქტის მიხედვით, ასეთი მუშაობის ნებისმიერი პერიოდის ხანგრძლივობა განისაზღვრება თითოეული ქვეყნის ხელისუფლების ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს მიერ, მაგრამ არ უნდა აღემატებოდეს ექვს თვეს; მე-3 პუნქტის თანახმად, შვებულების გამოყენების უფლების აღიარებისათვის მუშაობის პერიოდის გამოთვლის მეთოდის გაანგარიშების წესს ადგენს ქვეყნის ხელისუფლება ან სხვა კომპეტენტური ორგანო.

## 7. ხელშეკრულების პირობის ბათილობა

31-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია. საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს: „ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. ამ დანაწესის აუცილებლობა ის არის, რომ მაქსიმალურად უზრუნველყოფილი იქნას დასაქმებულის დასვენების უფლება და ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს“ ორგანული კანონით განსაზღვრული მიზნის უგულებელყოფა.<sup>1141</sup> შვებულების გამოყენების მიზანია დასაქმებულისათვის დასვენების პერიოდში ძალების (ენერჯის) აღდგენის შესაძლებლობის მიცემა, ეს კი იმას ნიშნავს, რომ შვებულების განმავლობაში დასაქმებული არ უნდა შევიდეს სხვა შრომით ურთიერთობაში, რადგან შვებულების პერიოდში სხვა დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობა ეწინააღმდეგება კანონმდებლის მიზანს,<sup>1142</sup> რაც გულისხმობს შვებულების ეფექტიანად და ხარისხიანად გამოყენებას.

შსო-ის 52-ე კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, ბათილია ნებისმიერი ხელშეკრულება, რომლითაც დათმობილია ან უარყოფილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება; 132-ე კონვენციის მე-12 მუხლის მიხედვით კი, შეთანხმება ყოველწლიურ მინიმალურ ანაზღაურებად შვებულებაზე, რომელიც გათვალისწინებულია კონვენციის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით,<sup>1143</sup> ან ასეთი შვებულების გამოუყენებლობა კომპენსაციის ან რამის სანაცვლოდ, შიდაეროვნული პირობების საფუძველზე ბათილად მიიჩნევა და აკრძალულია.

ერთ-ერთ საქმეზე,<sup>1144</sup> რომელშიც სადავო იყო დასაქმებულის მიერ კუთვნილი შვებულების გამოყენების მართლზომიერება, საკასაციო სასამართლომ განმარტა: ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ“ N52 კონვენციის პირველი მუხლით დადგენილია მისი გამოყენების სფერო, თუმცა იგი არ არის ამომწურავი და, დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მოცემული ჩამონათვალით კონვენციის მოქმედების შეზღუდვა მისი სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს. იგი მიღებულია 1936 წელს, მაშინ, როდესაც მრავალი სპეციალიზაცია და საქმიანობის სახე არ არსებობდა.

<sup>1141</sup> სუსგ: Nას-836-1122-09, 26.03.2010; Nას-698-655-2012, 28.05.2012; Nას-1099-1035-2015, 13.02.2016; ას-495-495-2018, 10.04.2019.

<sup>1142</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 214.

<sup>1143</sup> ერთი წლის განმავლობაში შვებულება არ შეიძლება შეადგენდეს სამ სამუშაო კვირაზე ნაკლებს.

<sup>1144</sup> სუსგ, Nას-6-2020, 06.11.2020; შეად. Nას-1222-1073-10, 13.01.2011.



### **მუხლი 32. შვებულების მიცემის წესი**

1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.
2. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.
3. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.
4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.
5. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

#### **1. ნორმის არსი და მიზანი**

32-ე მუხლი დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შვებულების მიცემის წინაპირობებს განსაზღვრავს და ამ უფლებით სარგებლობაზე კანონისაგან განსხვავებული წესით შეთანხმებასაც ითვალისწინებს მხარეთა ორმხრივი ნების გათვალისწინებით.

#### **2. დასაქმების პირველ წელს შვებულების მოთხოვნის წინაპირობა**

კანონის მიხედვით, შვებულებით, როგორც სოციალური უფლებით, სარგებლობის უფლება წარმოიშობა დასაქმების პირველ წელს მუშაობის 11 თვის შემდეგ, თუმცა სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებში (სამოქალაქო კოდექსის 319-ე, 327-ე მუხლები და სშკ-ის მე-14 მუხლი), დამსაქმებელთან შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულების გამოყენების უფლება შესაძლოა, ამ ვადის გასვლამდეც მიეცეს. შვებულების მოთხოვნა კანონით განსაზღვრული ვადის გასვლამდე დასაშვებია, თუმცა საჭიროებს დამსაქმებლის თანხმობას, რათა საფრთხის ქვეშ არ დადგეს და არ დაზარალდეს საწარმოო პროცესი, დამსაქმებლის ინტერესები.

მიუხედავად იმისა, რომ 32.1 მუხლი პროგრესულად გამოიყურება შსო-ის N52 კონვენციის მე-2 მუხლთან შედარებით, რომელიც ერთლწლიანი ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ 6-დღიან სტანდარტს განსაზღვრავს, ხოლო 16 წელზე უმცროსი ასაკის პირებისათვის 12-დღიან ქვედა ზღვარს, ორგანული კანონის მოწესრიგება

განსხვავდება შსო-ის N132 კონვენციისაგან.<sup>1145</sup> მე-5 მუხლით ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მოსაპოვებლად მინიმალური ხანგრძლივობის ნამუშევარი პერიოდი მოითხოვება, რასაც კავშირის წვერი ქვეყნების ხელისუფლებისა თუ სხვა კომპეტენტური ორგანოები განსაზღვრავენ, თუმცა ასეთად მიიჩნევა არაუმეტეს 6-თვიანი მუშაობა.<sup>1146</sup>

კანონით განისაზღვრება ანაზღაურებად და ანაზღაურებისგარეშე შვებულებათა სახეები და მათ გასამიჯნად განსხვავებული მინიმალური ხანგრძლივობა დგინდება (იხ. 31-ე მუხლის კომენტარი). ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შინაარსისა და დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებით, დასაქმების პირველ წელს 11 თვის მუშაობის შემდეგ წარმოიშობა ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება. შვებულების გამოყენება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი დამოუკიდებელი საფუძველია (46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ლ“ და „მ“ ქვეპუნქტები), რა დროსაც არ ხდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ანაზღაურებისგარეშე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, ცხადია, დასაქმებულზე არ გაცემა შრომის ანაზღაურება, ისევე, როგორც შეჩერების სხვა საფუძველების (გარდა ლოკაუტისა) გამოყენების დროს, თუმცა, როგორც ანაზღაურებადი, ისე ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოთხოვნა კონკრეტულ წინაპირობებს უკავშირდება.

ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც სადავო გახდა დასაქმებულის მიერ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შვებულების გამოყენების მართლზომიერება, სასამართლომ განმარტა:<sup>1147</sup> დამსაქმებლის თანხმობა, რომ 3-თვიან გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულს, საკუთარი მოთხოვნით, გამოეყენებინა ანაზღაურებადი შვებულება, სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის მეორე წინადადების მოწესრიგებას სახსვებით შეესაბამებოდა. შესაბამისად, შვებულების პერიოდში დასაქმებულთან შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა (სშკ-ის 46-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის მ) ქვეპუნქტით, რაც განახლდა შვებულების ამოწურვისთანავე. ამ გადაწყვეტილების მიხედვით, კანონით გათვალისწინებული ვადისაგან განსხვავებულ პერიოდში დამსაქმებელს მიუვიდა დასაქმებულის ნება შვებულების გამოყენებაზე, რაზეც დამსაქმებელმა თანხმობა განაცხადა, შესაბამისად, ცხადი იყო, რომ შვებულების გამოყენების ფაქტი დასაქმებულის წინააღმდეგ მისი მართლზომიერად გათავისუფლების დასადასტურებლად ვერ იქნებოდა მიჩნეული. ასევე, მნიშვნელოვანია,

<sup>1145</sup> N132 კონვენცია არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მხრიდან, ამდენად ის არ წარმოადგენს სამართლის უშუალო წყაროს

<sup>1146</sup> CEACR-ს მიაჩნია, რომ საკვალიფიკაციო პერიოდების ხანგრძლივობამ, როდესაც ასეთი დადგენილია, დასაქმებულს უნდა მისცეს უფლება, ისარგებლონ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით, რომელიც არ არის ზედმეტად ხანგრძლივი და არ აღემატება 6 თვეს; იხ. Encuring decent working time for the future, International Labour Conference, 107<sup>th</sup> Session, 2018, par. 374, <https://www.ilo.org>.

<sup>1147</sup> სუსგ, Nსს- 227-216-2017, 13.10.2017.

რომ შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოსაყენებლად დასაქმების პირველ წელს კანონით დადგენილ 11-თვიან ფაქტობრივად ნამუშევარ პერიოდში ჩაითვლება გამოსაცდელი ვადაც.<sup>1148</sup> გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება არ არის დამოუკიდებელი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა.<sup>1149</sup> გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურებადია, რაც განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით (სშკ-ის მე-17 მუხლი).

სასამართლოს განმარტებით, სოციალური უფლების გამოყენების მაღალი სტანდარტით დაცვის მიზნით, კომერციული და არაკომერციული საწარმოების დირექტორების (რომლებთანაც არა შრომითი, არამედ დავალების ხელშეკრულება იდება) შვებულების უფლების გამოყენება დაცულია. ამ თვალსაზრისით, დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიები უზრუნველყოფილია. სასამართლოს განსჯით, თუკი დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულება განსხვავებულ რეგულაციას არ ითვალისწინებს, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით,<sup>1150</sup> ვინაიდან დირექტორის გათავისუფლების საფუძველი არ არის შრომის კანონმდებლობა, არამედ დავალების მიმცემის ცალმხრივი ნებაა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხის შეზღუდვა კანონის სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს. სასამართლოს განმარტებით, 52-ე კონვენციის პირველი მუხლით დადგენილი რეგულირების სფერო არ არის ამომწურავი და, დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, მოცემული ჩამონათვალით, კონვენციის მოქმედების შეზღუდვა მისი სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს.

კონვენცია მიღებულია 1936 წელს, მაშინ, როდესაც მრავალი სპეციალიზაცია და საქმიანობის სახე არ არსებობდა. კონვენციის მე-6 მუხლით რეგლამენტებულია, რომ პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მეწარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ „ჯილდოს“. ნორმის თანახმად, დასაქმებულისათვის მინიჭებული გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლების რეალიზაციისათვის ერთობლივად უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები: ა) დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება; ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით

<sup>1148</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 215.

<sup>1149</sup> *ოტო ვ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 9, 99.

<sup>1150</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 720-ე მუხლით დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს ნებისმიერ დროს შეუძლიათ, შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.

განხორციელდა; გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოყენებლობა/არასრული გამოყენება. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორებიცაა: შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას; უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, რაც, მათ შორის, მოიცავს სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას; უფლებას შვებულებაზე<sup>1151</sup> და სხვა, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნეს მოწესრიგებული არასამეწარმეო იურიდიული პირის წესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით. თუკი ამგვარ პირობებზე მხარეთა შეთანხმების ფაქტი არ დგინდება, ასეთ შემთხვევაში, ღირექტორის სოციალური უფლებების რეგულირებისათვის გამოყენებული უნდა იქნეს როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო კანონმდებლობით გარანტირებული დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის დამდგენი დანაწესები.<sup>1152</sup>

3. დასაქმების მეორე და მომდევნო წლებში შვებულებით სარგებლობის უფლება

მე-2 პუნქტით, დასაქმების მეორე წელს (შესაბამისად ყოველ მომდევნო წელს), დასაქმებულს უფლებას ეძლევა, ისარგებლოს შვებულებით, ნებისმიერ დროს წლის განმავლობაში, რაც, ორმხრივი ინტერესების შეჯერების გზით უნდა შეთანხმდეს. ამ შემთხვევაში „შესაბამისი ვადის გამოთვლა არ ხდება კალენდარული წლის მიხედვით... მუხლის მიზნებისათვის განმსაზღვრელია მუშაობის დაწყებიდან 12 თვის გასვლა, ანუ ფაქტობრივად მუშაობის მეორე წლის დადგომა“.<sup>1153</sup>

დამსაქმებელს უნდა მიუვიდეს დასაქმებულის ნება შვებულების გამოყენების თაობაზე (იხ. 32.1-ე მუხლის კომენტარი) და ეს მნიშვნელოვანია როგორც დასაქმების პირველ, ისე მეორე და ყოველ მომდევნო წელს. ამ მოწესრიგების მიზანია, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკურობის მიხედვით, დამსაქმებელმა შეძლოს მასთან დასაქმებული პირების მიერ შვებულების უფლებით სარგებლობის ორგანიზება, იმის გათვალისწინებით, რომ თითოეულმა დასაქმებულმა გამოიყენოს შვებულება, ამასთან, არ შეფერხდეს საწარმოო პროცესი, არ

<sup>1151</sup> „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის II „d“ ქვეპუნქტი.

<sup>1152</sup> სუსგ, Nას-131-127-2016, 23.09.2016; შეად. Nას- 1222-1073-10, 13.01.2011.

<sup>1153</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 215.

შექმნას საფრთხე დამსაქმებელს თავის საქმიანობაში და თავიდან იქნეს არიდებული შესაძლო ზიანი. ნორმის იმგვარად განმარტება, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს, არ მისცეს დასაქმებულს შვებულება, ეწინააღმდეგება სშკ-ის და, ზოგადად, ამ სოციალური უფლების განმსაზღვრელ საერთაშორისო აქტებს.

#### 4. შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენების უფლება

32-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, დამსაქმებელთან შეთანხმებით, შესაძლებლობას იძლევა, დასაქმებულმა შვებულება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს. ეს თანაბრად ეხება როგორც ანაზღაურებად, ისე ანაზღაურებისგარეშე შვებულების უფლებებს. დასაქმებულის მიერ ამ უფლების გამოყენება გულისხმობს შვებულებისათვის კანონით განსაზღვრული ხანგრძლივობის პერიოდით როგორც სრულად სარგებლობას (ანაზღაურებადი შვებულებისათვის, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღე, ხოლო ანაზღაურებისგარეშე შვებულებისათვის, სულ მცირე, 15 კალენდარული დღე), ისე მის გადანაწილებას.

შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება გულისხმობს, მაგალითად, ანაზღაურებადი შვებულებისათვის კანონით განსაზღვრული, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღიდან 12 დღით სარგებლობას, დასაქმების პირველ წელს შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის 11-თვიანი ფაქტობრივი მუშაობის შემდეგ (თუ ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ არის შეთანხმებული), ხოლო დარჩენილი 12 სამუშაო დღის იმავე წელს გამოყენებას სრულად/ნაწილობრივ (დამოკიდებულია იმაზე, თუ როდის იწურება სამუშაო წელიწადი) ან გადატანას მომდევნო სამუშაო წელს (ანაზღაურებადი შვებულების გამონაკლისი შემთხვევების შესახებ იხ. 35-ე მუხლის კომენტარი). იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულის ნება შვებულების გამოყენებაზე დამსაქმებელს უნდა ეცნობოს, ბუნებრივია, რომ ასეთი შეტყობინება მოიცავს შვებულების სრულად/ნაწილობრივ გამოყენების თაობაზე ინფორმირებასაც. დასაქმების პირველ წელს ორგანული კანონით განსაზღვრული 11-თვიანი ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის შემდეგ ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილის გამოყენების შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია, გადაიტანოს გამოუყენებელი ნაწილი მომდევნო წელს.<sup>1154</sup> ევროპული კავშირის

---

<sup>1154</sup> ასეთ შემთხვევაში, იკვეთება პრაქტიკული საკითხი, რომ მიმდინარე წლის გამოუყენებელი შვებულების ნაწილი გადატანილია მომდევნო წელს; კანონი განსაზღვრავს, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღით ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობას, მომდევნო წლის შვებულებას (24 სამუშაო დღეს) დაემატება წინა წლიდან გადმოტანილი გამოუყენებელი შვებულების ნაწილი, მაგალითად 10 სამუშაო დღე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მომდევნო წელს დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი 34-დღიანი სამუშაო დღეების გაანგარიშებით, შვებულებით, რაც არ ეწინააღმდეგება ორგანული კანონით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს, ხოლო მისი გამოყენება დამოკიდებული იქნება მხარეთა

მართლმსაჯულების სასამართლომ შვებულების უფლების გამოყენებასთან დაკავშირებით განმარტა,<sup>1155</sup> რომ, თუ დასაქმებული ვერ სარგებლობს შვებულებით, რადგან დამსაქმებელი მას ავალებს სხვადასხვა სამუშაოს შესრულებას, დასაქმებულს აქვს შვებულების გამოყენების უფლება მანამ, სანამ არ შწყდება შრომითი ხელშეკრულება.<sup>1156</sup>

შსო-ის 52-ე კონვენციის<sup>1157</sup> მე-6 მუხლი (კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამსაქმებლისათვის შერაცხვადი მიზეზით დათხოვნილი პირი, ამ კონვენციის თანახმად, კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს) ითვალისწინებს მხოლოდ კუთვნილი შვებულების კომპენსირებას, რაც იმას გულისხმობს, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების წინაპირობა დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების მოპოვებაა, ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.

დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნა, ისევე როგორც ასეთი შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანა უნდა დასტურდებოდეს. ეს იმას ნიშნავს, რომ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების და მისი მომდევნო წლისათვის გადატანის<sup>1158</sup> ნება უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს. შრომითი ხელშეკრულებით (ან შინაგანაწესით) შესაძლოა, განსაზღვრული იყოს შვებულების მოთხოვნის წესი. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს აქვს შინაგანაწესი (23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დ) და ე) ქვეპუნქტები), უნდა განისაზღვროს ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და მათი მიცემის წესი, რაც მოიცავს, ორგანული კანონით დადგენილი სტანდარტების მიხედვით, კონკრეტულ პირობებს, რომელთა საფუძველზეც ვითარდება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა; დამსაქმებელმა მკაფიოდ უნდა განსაზღვროს შვებულების მოთხოვნის წესი (რა ფორმით მოითხოვება, რას ნიშნავს, მაგალითად, წერილობით მიმართვა, სპეციალური პორტალია გამოყოფილი შეტყობინებისათვის, სამსახურის ხელმძღვანელთან, ადამიანური რესურსების განყოფილებასა თუ სხვასთან იგზავნება შეტყობინება), ვადა (შეტყობინების კონკრეტული პერიოდი, კანონით დადგენილი თუ მისგან განსხვავებული ხანგრძლივობით) და ყველა ის საკითხი, რომლებიც მხარეთა კეთილსინდისიერების ფარგლებში განიხილება. საერთო სასამართლოების პრაქტიკით დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი გაცილებით მეტია, ვიდრე დასაქმებულის, რადგან სამოქალაქოსამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დავებში სპეციფიკურადაა წარმოჩენილი და

---

კეთილსინდისიერ შეთანხმებაზე, რათა არ დაზარალდეს დასაქმებული, ასევე, დამსაქმებელი.

<sup>1155</sup> CJEU – C-214/16, 29.11. 2017.

<sup>1156</sup> სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, 2018, 81.

<sup>1157</sup> <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1222575?publication=0.>>

<sup>1158</sup> შვებულების გადატანის საგამონაკლისო წესზე იხ. 35-ე მუხლის კომენტარი.

ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომისაკენ, თუმცა ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად, რადგან ასეთი ტიპის დავებში სწორედ რომ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება მის ოპონენტთან.<sup>1159</sup>

მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო 2003/88/EC დირექტივის მე-7 მუხლისა და ევროპის კავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიის 47-ე მუხლის საფუძველზე განმარტავს, რომ შვებულების უფლების გამოუყენებლობა ინდივიდუალური მსჯელობისა და შეფასების საგანია, რადგან, დირექტივისა და ქარტიის სულისკვეთების გათვალისწინებით, როდესაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის სადავო კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების საკითხი, არიდებული უნდა იქნეს შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულს არ მიეცემა ანაზღაურებადი შვებულება. დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს, თუ რამ გამოიწვია შვებულების უფლების გამოყენებაზე უარი იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს გამოვლენილი აქვს ამ უფლების გამოყენების ნება. დირექტივის ინტერპრეტაცია უნდა მოხდეს შიდაეროვნული დებულებებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით იმგვარად, დაცულ იქნეს დასაქმებულის ინტერესი, განსაკუთრებით, „დაგროვებული“ ანაზღაურებადი შვებულების, თანმიმდევრობით გამოუყენებელი შვებულების შემთხვევებში.<sup>1160</sup> ამ განმარტების საფუძველზე ცხადად ჩანს დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი, რომ, თუკი კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების თაობაზე დამსაქმებელს მიუვა დასაქმებულის მოთხოვნა (ნება) და დამსაქმებელი ამას არ დაეთანხმება, მაშინ მისი დასამტკიცებელია, თუ რა გარემოებებით იყო განპირობებული შვებულების მიცემაზე უარი. ასეთ ვითარებაში პრეზუმირებულია დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება და არაკეთილსინდისიერება.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, დასაქმებულმა ავტომატურად არ უნდა დაკარგოს მიერ მიერ მოპოვებული ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება იმ საფუძველით, რომ მას დამსაქმებლისათვის არ მიუმართავს ასეთი მოთხოვნით. თავის მხრივ, თუკი დამსაქმებელი დაამტკიცებს (ეს მისი მტკიცების ტვირთს განეკუთვნება), რომ დასაქმებულმა შეგნებულად და განზრახ შეიკავა თავი შვებულების გამოყენებისაგან მაშინ, როდესაც მას ეს შეეძლო, ევროპული კავშირის კანონმდებლობა არ გამოორიცხავს ასეთი უფლების დაკარგვას, ან, თუკი შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, უნდა შემოწმდეს კომპენსაციის გაცემის წინაპირობის არსებობა. ევროპული მოდელის მიხედვით მნიშვნელოვანია,

<sup>1159</sup> სუსგ: Nას-1440-2020, 28.04.2021; Nას-607-2020, 18.11.2020.

<sup>1160</sup> CJEU- C-214/16, 29.11.2017.

რომ შვებულებით სარგებლობის შესახებ შესაბამისი ინფორმაცია<sup>1161</sup> დამსაქმებელმა გასაგებად და დროულად მიაწოდოს დასაქმებულს. ევროპული კავშირის კანონმდებლობის იმგვარად განმარტება, რაც დასაქმებულს წააქეზებს, შეგნებულად უარი თქვას ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებაზე იმ მიზნით, რომ გაიზარდოს მისთვის გასაცემი ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, ეწინააღმდეგება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების მიზანს. ასეთად კი მიიჩნევა საჭიროება, რათა დასაქმებულმა, ფაქტობრივად, გამოიყენოს დასვენების უფლება საკუთარი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ეფექტური უზრუნველყოფისათვის.<sup>1162</sup>

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა ეფუძნება ორგანული კანონის დებულებებს. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა: შვებულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე, შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, თუმცა, ამ მოთხოვნის რეალიზაციისათვის უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები: ა) დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება; ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა; გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება. ამ საქმეში დასაქმებული მოითხოვდა 2015 წლისა და 2016 წლის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, თუმცა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება იყო ის, რომ დასაქმებულს მისი დასაქმების პირველ კალენდარულ წელს 11 თვე არ ჰქონდა ნამუშევარი, ამასთან, არც მხარეები შეთანხმებულან შვებულების საკითხის შრომის კოდექსისგან განსხვავებულად მოწესრიგების შესახებ, ეს კი იმას ნიშნავდა, რომ დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება არ ჰქონდა წარმოშობილი, რამაც მის მოთხოვნას გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ გამოაცალა სამართლებრივი საფუძველი.<sup>1163</sup>

<sup>1161</sup> იგულისხმება შვებულების პერიოდი, მისი გამოუყენებლობის შემთხვევაში ამ უფლების დაკარგვისა და სხვა შესატყვისი ინფორმაციის მიწოდება

<sup>1162</sup> Judgments in Cases C-619/16 and C-684/16 Sebastian W. Kreuziger v Land Berlin and Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV v. Tetsuji Shimizu- <<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-11/cp180165en.pdf>>

<sup>1163</sup> სუსგ: Nსს-133-133-2018, 31.07.2020; Nსს-171-171-2018, 30.07.2018.



## 5. შვებულებაში არ ჩაითვლება

32-ე მუხლის მე-4 პუნქტით მოწესრიგებულია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კონკრეტული საფუძვლები. ამ დროს დასაქმებულთან ჩერდება შრომითი ურთიერთობა და, შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ შვებულების გამოყენებად არ იქნება მიჩნეული მისივე უპირატესი ინტერესების გათვალისწინებით.

შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, რომელიც, თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების, და არა შეწყვეტის, საფუძველია. 46-ე მუხლით განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დამოუკიდებელი საფუძვლები; მათ შორის, მე-2 პუნქტის ი) ქვეპუნქტი დროებითი შრომისუუნარობის ვადას ადგენს, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 60 კალენდარულ დღეს, ხოლო შვებულება არის ის პერიოდი, როდესაც დასაქმებული არ მუშაობს და მას მიეცემა ანაზღაურება ან როდესაც დასაქმებული ანაზღაურებისგარეშე შვებულებაშია. 32-ე მუხლის გამოყენებისას, ასევე, გასათვალისწინებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს უკვე გამოყენებული უნდა ჰქონდეს 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის მე-4 პუნქტით, დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდის განმსაზღვრელი ვადები (ზედიზედ არაუმეტეს 40 კალენდარული დღე ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არაუმეტეს 60 კალენდარული დღისა) ხანგრძლივ შრომისუუნარობად არის მიჩნეული იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულს 31-ე მუხლით დადგენილი შვებულებაც აქვს გამოყენებული, რაც დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებას ანიჭებს, თუკი სხვაგვარად არ არის განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულებით.

დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდის გამოსათვლელად გამოიყენება 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი, რაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია და აქ არ გვხვდება დათქმა მხარეთა მიერ სახელშეკრულებო პირობის განსხვავებულად შეთანხმების შესაძლებლობაზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ, თუკი შრომითი ხელშეკრულებით მხარეებს შორის უნდა შეთანხმდეს ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამოსათვლელად სხვა პერიოდი, ის არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას და კანონით განსაზღვრულზე ნაკლები ვადა არ უნდა დააწესოს დამსაქმებელმა, რადგან პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულებით კანონისაგან განსხვავებული შეთანხმების დადება,

რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას გააუარესებს.

დროებითი შრომისუნარობის გარდა, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლად მიიჩნევა ის პერიოდი, როდესაც დასაქმებული შვებულებით სარგებლობს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, ან დამატებით შვებულებას იყენებს ბავშვის მოვლის გამო. ამ საფუძვლების მიხედვით, შვებულების გამოყენების უფლებას დამოუკიდებლად აწესრიგებს შრომის კოდექსის VII თავი, შესაბამისად, თითოეული მათგანი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დამოუკიდებელი საფუძველია (46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის ზ) ქვეპუნქტი) და ანაზღაურებადი თუ ანაზღაურებისგარეშე შვებულების გამოსათვლელ ვადაში არ დაიანგარიშება.

## 6. ანაზღაურებად შვებულებათა რიგითობის განსაზღვრის უფლება

შვებულების უფლებით სარგებლობა დასაქმებულის სოციალური უფლებაა და მისი გვერდის ავლა დაუშვებელია. კანონით დამსაქმებელს შეუძლია, დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა განსაზღვროს. საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს: „რიგითობის განსაზღვრა დამსაქმებელს იცავს ისეთი რისკისაგან, როგორცაა თანამშრომლების მიერ შვებულებით სარგებლობის განცხადებით ერთდროულად მიმართვა. დამსაქმებელს არ უნდა სჭირდებოდეს შვებულების პერიოდში ახალი თანამშრომლების ძებნა. თუ მას რიგითობა აქვს განსაზღვრული, თანამშრომელმაც იცის, როდის ისარგებლებს შვებულებით და დასაქმებულის მშვიდადაა, რომ სამუშაო პროცესი არ შეფერხდება“.<sup>1164</sup>

შინაგანაწესი წარმოადგენს იმ წერილობით დოკუმენტს, რომლითაც დამსაქმებელს შესაძლებლობა აქვს, დაადგინოს შვებულების გაცემის რიგითობა, ამასთან, რადგან შინაგანაწესის (მასში შეტანილი ცვლილებების) გაცნობის ვალდებულებაც მას ეკისრება, სადავობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთიც დამსაქმებლისკენ გადაიხრება. იმისათვის, რომ დადგინდეს, დაცული იყო თუ არა შვებულებით სარგებლობის წესი, უნდა გაირკვეს: ა) წარმოეშვა თუ არა დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება (ანუ ფაქტობრივად ნამუშევარი 11 თვე ან დამსაქმებელთან შეთანხმება ამ ვადის გასვლამდე შვებულების მიცემის შესახებ); ბ) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებელს ხომ არ ჰქონდა დადგენილი დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა; გ) მიუვიდა თუ არა დამსაქმებელს შვებულებით სარგებლობის შესახებ დასაქმებულის ნება; დ) დამსაქმებელი ხომ არ იდგა ე.წ. გადაუდებელი საოპერაციო მოთხოვნების წინაშე, როცა

<sup>1164</sup> სუსგ, Nსს-6-2020, 06.11.2020.

დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემას შეიძლება უარყოფითად ემოქმედა სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, თუ აცნობა მან დასაქმებულს აღნიშნულის თაობაზე და მიიღო მისგან შვებულების გადატანაზე თანხმობა. დამსაქმებელი აღნიშნული პირობით ვერ ისარგებლებს, თუ დასაქმებულის წინა წლის შვებულება ამ საფუძველით უკვე იყო გადატანილი.<sup>1165</sup>

სშკ-ის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის თ) ქვეპუნქტის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია და, იმავდროულად ვალდებულია, განსაზღვროს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესი, რათა არ დაირღვეს, ან არ შეიზღუდოს დასაქმებულის ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობის უფლება.

ერთ-ერთ საქმეზე დადასტურდა, რომ დასაქმებულმა დამსაქმებელი კომპანიის ხელმძღვანელს განცხადებით მიმართა და მოითხოვა კუთვნილი შვებულება. განცხადება კომპანიაში დადგენილი წესით დარეგისტრირდა და მასზე დაფიქსირდა ხელმძღვანელის თანხმობაც. ეს გარემოება სადავოდ არ გაუხდია დამსაქმებელს, თუმცა დადგინდა, რომ დასაქმებულისათვის უცნობი იყო, განაცხადა თუ არა დამსაქმებელმა თანხმობა ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობაზე. სასამართლომ შსო-ის N52 კონვენციის მე-7 მუხლზე მიუთითა, რომლის თანახმად, კონვენციის დებულებათა ეფექტურად განხორციელების გასაიოლებლად ყოველი დამქირავებელი კომპეტენტური ორგანოს მიერ მოწონებული ფორმით უნდა აწარმოებდეს ჩანაწერს, რომელშიც მითითებული უნდა იყოს: ა) მის მიერ დაქირავებული ყოველი პირის მიერ მუშაობის დაწყების თარიღი და იმ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, რომლის უფლებაც ყოველ ასეთ პირს აქვს; ბ) ყოველი პირის ყოველწლიური ფასიან შვებულებაში გასვლის თარიღი; გ) ყოველი პირის მიერ მიღებული ჯილდო ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში. სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს აქვს როგორც უფლებამოსილება, ასევე ვალდებულება, განსაზღვროს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესი და რეგულაციები, რათა არ დაირღვეს, ან არ შეიზღუდოს დასაქმებულის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილ იქნა, რომ დამსაქმებელ კომპანიას არ გამოუცია განცხადების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე ბრძანება და ამის შესახებ არც მოსარჩელისათვის უცნობებია. დამსაქმებლის მიერ მოხდა თუ არა განცხადების განხილვა და შესაბამისი წესით შვებულების გაფორმება დასაქმებულზე, არ უნდა გახდეს ამ უკანასკნელისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი. სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებულმა სათანადო წესით მიმართა დამსაქმებელს შვებულების მოთხოვნით და სრული საფუძველი ჰქონდა, ევარაუდა, რომ მისი

<sup>1165</sup> იქვე.

განცხადება დაკმაყოფილებულია, შესაბამისად, სამსახურში გამოცხადების ვალდებულება არ ჰქონდა.<sup>1166</sup>

სშკ-ის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტით დამსაქმებლის ვალდებულებაა, აღრიცხოს, გააცნოს და გარკვეული პერიოდით შეინახოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დროის შესახებ მონაცემები. სწორედ ამ ნორმის მიზნებისათვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესია დადგენილი.<sup>1167</sup> ამ წესის მიხედვით განისაზღვრა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის კომპონენტები, შევსებისა და წარმოების პროცედურები; სამუშაო დროის აღრიცხვა სშკ-ით სავალდებულოა დამსაქმებლებისათვის. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება შესაძლებელია არა მხოლოდ მატერიალური, არამედ ელექტრონული ფორმითაც და ეს ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული მხოლოდ ამ მონაცემების შევსების ვალდებულებით, მას შეუძლია, დამატებითი ინფორმაცია მიუთითოს ან სამუშაო დროებისმიერი სხვა ფორმით აღრიცხოს, თუმცა ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინება მოეთხოვება. სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი ყოველთვიურია, თუმცა ეს იმას არ ნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა თვეში ერთხელ უნდა შეავსოს იგი. დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათები) აღრიცხვის დოკუმენტი ყოველთვიურად გააცნოს დასაქმებულს. გამონაკლისია ისეთი შემთხვევა, როდესაც სამუშაო დროის ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე ეს შეუძლებელია.<sup>1168</sup>

შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ინტერესთა დაბალანსებას ეფუძნება. ზოგადად, დასაქმებულის წესთა უპირატესობის პრინციპი მოქმედებს, თუმცა ეს იმას არ ნიშნავს, რომ მისი ყოველგვარი ინტერესი უპირობოდ დაცულია და როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის მიერ რომელიმე უფლების გამოყენების მართლზომიერება თანასწორობის საწყისზე არ შემოწმდება. ერთ-ერთ საკმეზე,<sup>1169</sup> სადაც დასაქმებულთა პროფკავშირმა აღძრა სარჩელი დამსაქმებელი კომპანიის წინააღმდეგ, სასამართლომ გამოიკვლია დამსაქმებლის ბრძანება, რომლითაც დადგენილი იყო, ანაზღაურების გარეშე შვებულების მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებულის ვალდებულება, 10 სამუშაო დღით ადრე წერილობით გაეფრთხილებინა დამსაქმებელი. ბრძანება რამდენიმე წინაპირობას ადგენდა: ა) შვებულების

<sup>1166</sup> სუსგ, Nას-327-312-2016, 18.05.2016.

<sup>1167</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/5 ბრძანება, რომელიც ამოქმედდა 2021 წლის 1 მარტიდან, <https://matsne.gov.ge>.

<sup>1168</sup> სშკ-ის 24-ე მუხლი, მე-11 პუნქტი.

<sup>1169</sup> სუსგ, Nას-333-318-2015, 27.05.2015.

მსურველებმა უნდა მიუთითონ სამუშაოზე არყოფნის მიზეზებზე; ბ) განცხადება ასეთი შვებულების მოთხოვნაზე ექვემდებარება ვიზირებას შესაბამისი სტრუქტურული დანაყოფის ხელმძღვანელის მიერ; გ) დასაქმებულს ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოემობა მხოლოდ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების სრული გამოყენების შემდეგ. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის ბრძანება არ შეიცავდა უკანონო მოთხოვნებს ადმინისტრაციის მხრიდან, რადგან საწარმო არის დამოუკიდებელი, ცოცხალი ორგანიზმი და, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე (საწარმოს უწყვეტობის ციკლი და ა.შ.), საწარმოს აქვს უფლება, დააწესოს სხვადასხვა რეგულაცია ამა თუ იმ საკითხის მოსაწესრიგებლად, მათ შორის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით. საკასაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნები,<sup>1170</sup> რომელთა მიხედვით, დამსაქმებელს, შრომის კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად, დადგენილი ჰქონდა დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა, რადგან კანონმდებელი ამგვარი რეგულაციის დაწესებას შესაძლებლად მიიჩნევდა (ანუ რიგითობას შვებულების მიცემის დროს) ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის განსაზღვრისას, რაც, სასამართლოს შეფასებით, სავსებით ლოგიკური და კანონშესაბამისი იყო საწარმოს მიერ გარკვეულ დათქმათა დაწესება ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით, მით უფრო, გასაჩივრებული ბრძანების ერთ-ერთ პუნქტში ერთმნიშვნელოვნად იყო მითითებული, რომ მხოლოდ საწარმოს ინტერესებიდან ან ისეთი გარემოებებიდან გამომდინარე, როცა დასაქმებულის არყოფნამ შესაძლოა, მნიშვნელოვანი ზიანის გამოიწვიოს, საფრთხე შეუქმნას ადამიანის ჯანმრთელობას, შეიძლება მას უარი ეთქვას ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით სარგებლობაზე, ამასთან, დამსაქმებელი ვალდებულიცაა, დასაქმებულს აცნობოს უარის თქმის არგუმენტირებული მოსაზრებები. დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებების შეპირისპირებისას, დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპის გარდა, მნიშვნელოვანია მხარეთა კეთილსინდისიერი ქმედებების შეფასება.

<sup>1170</sup> სუსგ: Nსს-333-318-2015, 27.05.2015; Nსს-1038-1069-2011, 26.09.2011.

### **მუხლი 33. ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულება**

ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია.

#### **1. ნორმის არსი და მიზანი**

ნორმა განსაზღვრავს დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოთხოვნის წარმოშობის წინაპირობას, რაც დამსაქმებლის 2 კვირით ადრე გაფრთხილებას გულისხმობს, თუ ეს ობიექტურად შესაძლებელია; ამ ვადის დაცვით გაფრთხილების აუცილებლობა გამოირიცხება, როდესაც გამოვლენილია გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროება ან ისეთი ოჯახური პირობები, როდესაც შეტყობინება შეუძლებელია.

ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის წინაპირობისაგან განსხვავებით, რასაც დამსაქმებელი „მოელის“ დასაქმების პირველ წელს 11-თვიანი პერიოდის გასვლის შემდეგ (თუ ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ არის შეთანხმებული), ხოლო დასაქმების მომდევნო წელს – ნებისმიერ დროს,<sup>1171</sup> ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოთხოვნა დამსაქმებლის შეტყობინების ვალდებულებას ადგენს, როდესაც ეს ობიექტურად შესაძლებელია, ხოლო კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვით შეტყობინების ვალდებულებას გამორიცხავს, როდესაც ეს შეუძლებელია. შეუძლებლობაც ობიექტურ საფუძველს გულისხმობს და არა სუბიექტურ შეხედულებას (სურვილისამებრ ქმედებას).

ამ სახის შვებულება ანაზღაურების გაცემას არ უკავშირდება და, ამ თვალსაზრისით, თითქოსდა, შემაფერხებელი არ უნდა იყოს მისი გამოყენების უფლების მინიჭება დასაქმებულისათვის, თუმცა საწარმოო პროცესის, მათ შორის გადაუდებელი ოპერაციული საჭიროებისა და შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკა ამ უფლებით სარგებლობას კონკრეტულ ფარგლებში აქცევს.

#### **1.1 გაფრთხილების ვალდებულება**

დამსაქმებლის ინფორმირების ვალდებულება განპირობებულია, ერთი მხრივ, დასაქმებულის პასუხისმგებლობით, რომ სამუშაოზე მისი არყოფნის დროს არ წარმოიქმნას გაუთვალისწინებელი გარემოებები, რაც

---

<sup>1171</sup> ცხადია, ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნაც დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენას და ამ ნების დამსაქმებელთან მისვლას გულისხმობს და არა ავტომატურად შვებულებით სარგებლობას.

დამსაქმებლის ინტერესებს მიაყენებს ზიანს, ან ასეთ საფრთხეს წარმოშობს, მეორე მხრივ კი, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, სამუშაოზე არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლების შესაძლებლობით, ან მისი ფუნქციების დამსაქმებლის მიერ იმგვარად გადანაწილებით, რაც სხვა დასაქმებულთა შრომით უფლებებს არ ხელყოფს და სამუშაო პროცესის შეფერხება, მისი შესაძლო თანმდევი შედეგებით, არიდებული იქნება. დამსაქმებლის გაფრთხილების კანონით დადგენილი ორკვირიანი ვადა ის ქვედა ზღვარია, რომლითაც უნდა იხელმძღვანელოს დასაქმებულმა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მას უფრო მეტი ხნით ადრეც შეუძლია გააფრთხილოს დამსაქმებელი. გაფრთხილების მიუხედავად, დამსაქმებელს შეუძლია, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მიცემაზე უარი უთხრას დასაქმებულს. ასეთი უარი საჭიროებს მკაფიო და არაორზაროვან დასაბუთებას, რაც, ძირითადად, საწარმოო აუცილებლობიდან ან შრომითი საქმიანობის სპეციფიკიდან შეიძლება გამომდინარეობდეს, თუმცა, როგორც კი გაჩნდება შესაძლებლობა, რომ დასაქმებულმა ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით, დამსაქმებელმა უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულს, რომელიც გადაწყვეტს, კვლავ სჭირდება თუ არა მას ანაზღაურებისგარეშე შვებულების გამოყენება. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი ვალდებულება კანონით არ არის განსაზღვრული, ეს გამომდინარეობს კეთილსინდისიერად ქცევის სტანდარტიდან, რაც სამართალში, საზოგადოდ, მოქმედ კეთილსინდისიერების ვარაუდს ემყარება. „ეს ვარაუდი განსაზღვრავს სამართლებრივი ურთიერთობის საერთო მიმართულებასაც. არა ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესების დაპირისპირება, არამედ მათი სოლიდარობაა ნორმალური სამოქალაქო ბრუნვის საფუძველი. კეთილსინდისიერება არა მარტო უფლების არსებობის, არამედ მოვალეობის შესრულების ვარაუდიცაა. კეთილსინდისიერება გულისხმობს სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილეთა მოქმედებას პასუხისმგებლობით, ერთმანეთის უფლებებისადმი პატივისცემით მოპყრობას. კეთილსინდისიერება როგორც ნორმატიული, ისე სუბიექტური ნების განმარტების ინსტრუმენტია. მის საფუძველზე აღმოიფხვრება როგორც კანონის, ისე ხელშეკრულების ხარვეზი“.<sup>1172</sup>

## 1.2 გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროება

ნორმაში მოხმობილი ცნება „გადაუდებელი“, როგორც აუცილებლობით ნაკარნახევი ვითარება, მიემართება როგორც სამედიცინო საჭიროებას, ისე ოჯახურ თუ სხვა პირობებს.

სამედიცინო საჭიროების შინაარსის გასარკვევად გამოსაყენებელია სამედიცინო მომსახურების კანონისმიერი განმარტება, რაც გულისხმობს

<sup>1172</sup> სუსგ Nას-1208-2018, 12.02.2021.

დიაგნოსტიკის, მკურნალობის, პროფილაქტიკის ან სამედიცინო რეაბილიტაციის მიზნით სამედიცინო მომსახურების გამწვევის მიერ პაციენტისათვის ჩატარებულ ნებისმიერ მანიპულაციას და პროცედურას.<sup>1173</sup> ამდენად, თუკი დასაქმებულს სჭირდება სამედიცინო მომსახურება, ეს უნდა იყოს გადაუდებელი<sup>1174</sup> და დასტურდებოდეს სამედიცინო დაწესებულების უფლებამოსილი პირის მიერ ან დადგენილი წესით გაცემული დოკუმენტით.

ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოთხოვნის თაობაზე კანონით დადგენილი ორკვირიანი გაფრთხილების ვადა შესაძლებელია, ვერ დაიცვას დასაქმებულმა, თუკი მას წარმოეშვა გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროება. ეს ისეთი საჭიროებაა, რომელიც შეიძლება, შრომისუუნარობას დაუკავშირდეს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია 46-ე მუხლის „ი“ ქვეპუნქტი, თუმცა, თუკი საავადმყოფო ფურცელზე არ გადადის დასაქმებული და მას სხვა სახის სამედიცინო საჭიროება წარმოეშობა, გამოიყენებს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებას, ორკვირიანი წინასწარი გაფრთხილების დაუცველად.

### 1.3 ოჯახური პირობები

ოჯახური პირობების გათვალისწინებით, შესაძლებელია, დასაქმებულმა მოითხოვოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულება. კანონი არ განსაზღვრავს, თუ რა იგულისხმება ოჯახურ პირობებში: დასაქმებულის პირადი საჭიროება, გამოიყენოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულება; დასაქმებულის ოჯახში მცხოვრები პირის საჭიროება, რომელსაც სჭირდება დასაქმებულის თანადგომა; დასაქმებულთან ერთ ოჯახში არმყოფი პირის (ცალკე მცხოვრები მშობელი, შვილი და ა.შ.) საჭიროება, რომელსაც სჭირდება დახმარება.

ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში ანაზღაურებისგარეშე შვებულების გამოყენების კონტექსტში ჯერჯერობით არ არის განმარტებული ოჯახური პირობები, თუმცა საგულისხმოა, რომ უცხოურ ლიტერატურაში ოჯახური მდგომარეობის გამო მიცემული შვებულება

<sup>1173</sup> „პაციენტის უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის თ) ქვეპუნქტი.

<sup>1174</sup> გადაუდებელი მედიცინა წარმოადგენს სამედიცინო სპეციალობას, რომლის ფუნქციაა გაუთვალისწინებელი დაავადების ან ტრავმის დიაგნოსტიკა და მკურნალობა. იგი აერთიანებს ცოდნის უნიკალურ კომპლექსს, რომელიც განისაზღვრება, როგორც „გადაუდებელი მედიცინის კლინიკური პრაქტიკის მოდელი“. გადაუდებელი მედიცინის პრაქტიკა მოიცავს სასწრაფო სამედიცინო, ქირურგიული ან ფსიქიატრიული დახმარების საჭიროების მქონე ნებისმიერი პაციენტის საწყის შეფასებას, დიაგნოსტიკას, მკურნალობას და ტრანსპორტირებას. – გავრცელებული გადაუდებელი მდგომარეობების მართვა ზოგად საექიმო პრაქტიკაში, პროტოკოლი დამტკიცებულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2010 წლის 24 დეკემბრის N275/ო ბრძანებით, <<https://www.moh.gov.ge/uploads/guidelines/2017/06/05/d0ac139787c711e39ce23212d49f54f2.pdf>>



მოიხსენიება ტერმინით: *“compassionate leave”*.<sup>1175</sup> ამ სახის შვებულება დასაქმებულის პერსონალურ საჭიროებებს უკავშირდება და მისი ფართოდ განმარტება არ არის მხარდაჭერილი. ოჯახური მდგომარეობის საფუძველით შვებულების მიცემა უკავშირდება ოჯახის წევრის მძიმე ავადმყოფობას, ან გარდაცვალებას. არსებობს *“compassionate leave”*-ის უფრო ვიწრო განმარტებაც, რომელიც მხოლოდ ერთ ოჯახად მცხოვრები წევრის მძიმე ავადმყოფობას გულისხმობს, ხოლო ოჯახის წევრის, ახლო მეგობრის გარდაცვალების გამო შვებულების გამოყენება აღინიშნება ტერმინით: *“bereavement leave”*.<sup>1176</sup> იმ მოსაზრების განსამტკიცებლად, რომ ოჯახური პირობაც გადაუდებელი და აუცილებელი უნდა იყოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულების გამოსაყენებლად, შესაძლოა, რამდენიმე პრაქტიკული მაგალითის მოხმობა: ა) დასაქმებულის შვილის ძიძა ან ოჯახის ხანდაზმული წევრი, შეზღუდული შესაძლებლობების ან სხვა სპეციალური საჭიროების მქონე პირის მომვლელი ავად გახდა (ან ოჯახის წევრი გაუხდა ავად; ნათესავი, ახლობელი გარდაეცვალა) და დასაქმებულს არ შეუძლია სხვასთან დატოვოს სამზრუნველო პირი; ბ) ხანდაზმული მშობლის ბინა გაქურდეს და მას სჭირდება დახმარება, რათა იმ პროცედურებს მიმართოს, რაც მისი ქონების დაცვას უკავშირდება; გ) დასაქმებულს იბარებენ საადმინისტრაციო დაწესებულებაში შვილის საქციელის გამო და სამუშაო საათების მიღმა შეუძლებელია დაწესებულებაში გამოცხადება.<sup>1177</sup> მოხმობილი მაგალითების მიხედვით, ცხადია, განსხვავებული იქნება დასაქმებულის მიერ სასამართლოში წარდგენილი მტკიცებულებები, თუმცა, თითოეული მაგალითის მიხედვით, სულ მცირე, იმის ვარაუდია შესაძლებელი, რომ დასაქმებულს გარკვეული დროის შემდეგ ექნება შესაძლებლობა, დამსაქმებელს შეატყობინოს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზეზი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულება გამოიყენოს იმ ხანგრძლივობით, რაც შექმნილი გადაუდებელი საჭიროების აღმოფხვრას დასჭირდება, რაც მას კანონით ეკუთვნის და ეს, სულ მცირე, 15 კალენდარული დღეა, თუ ხელშეკრულებით (შინაგანაწესით) სხვაგვარად არ არის მხარეთა შორის შეთანხმებული.

ზოგადად, დამსაქმებლის წინასწარ გაფრთხილების შეუძლებლობა ობიექტურ საფუძველს უნდა ემყარებოდეს, თუმცა ეს იმასაც ნიშნავს, რომ გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებისა თუ ისეთი ოჯახური პირობების წარმოქმნის შემდეგ, როდესაც ვერ ხერხდება დამსაქმებლის წინასწარ ინფორმირება, დასაქმებულს მისი

<sup>1175</sup> <<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/compassionate-leave>>;  
<<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/compassionate-leave>>;  
<<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/compassionate-leave>>;  
<<https://www.ldoceonline.com/dictionary/compassionate-leave>>.

<sup>1176</sup> <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/bereavement-leave>.

<sup>1177</sup> <<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act/personal-emergency-leave>>.

კეთილსინდისიერებისა და გულისხმიერების უფლების გამოყენების არა მხოლოდ მორალური, არამედ კანონით განსაზღვრული ვალდებულება ეკისრება, დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს, თუ რამ განაპირობა სამუშაოზე გამოუცხადებლობა.<sup>1178</sup>

დავის შემთხვევაში, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ფაქტობრივი გარემოებების ზედმიწევნით, კეთილსინდისიერად და ცხადად მითითებას, შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენას, რადგან, რა იქნება მიჩნეული დამსაქმებლის დაუყოვნებლივ, ან კონკრეტული საფუძველიდან გამომდინარე, გონივრულ ვადაში ინფორმირებად, სასამართლოს განსჯაზე დამოკიდებული, რომელიც, თავის მხრივ, მხარეთა მიერ შეთავაზებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში განიხილავს თითოეულ საქმეს.

„კეთილსინდისიერი ქცევის დადგენა კონკრეტული ფაქტის შეფასების საკითხია და მოსამართლის მიერ უნდა გადაწყდეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით.“ მოსამართლის მიერ წარმოებული შეფასების ეს პროცესი საკმაოდ კომპლექსურია და დიდ დაკვირვებას მოითხოვს, რადგან კეთილსინდისიერების მოთხოვნას არ გააჩნია აბსოლუტური უპირატესობა სახელშეკრულებო თავისუფლების მიმართ და დაუშვებელია ყოველი გადაწყვეტილების დასაბუთება აბსტრაქტული პრინციპების საფუძველზე. აუცილებელია ყოველი კონკრეტული შემთხვევის სპეციფიკურობის გათვალისწინება. კეთილსინდისიერების პრინციპი, როგორც სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილეთა ზოგადსახელმძღვანელო პრინციპი, მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის არაერთ მუხლში. ამიტომაც კეთილსინდისიერების პრინციპის შესაბამისად მოქმედების ვალდებულება არ შემოიფარგლება მხოლოდ სახელშეკრულებო სამართლით, არამედ იგი ამოსავალი და ფუნდამენტური ქცევის პრინციპია ზოგადად კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში. თანამედროვე ქართულ სამართლებრივ სივრცეში კეთილსინდისიერება მატერიალურ სამართლებრივ ნორმად გადაიქცა და სამართლიანობასა და თანასწორობაზე დამყარებულ სამართლებრივ სისტემაში გაერთიანდა, რითაც უფრო ფართო დატვირთვა შეიძინა. კეთილსინდისიერების პრინციპი თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების კანონმდებლობასა და დოქტრინაში დიდწილად დაკავშირებულია მორალურ სტანდარტებთან. კეთილსინდისიერება ნიშნავს გულწრფელობას, სამართლიანობას, ვალდებულებების მიმართ პატიოსან დამოკიდებულებას“.<sup>1179</sup>

ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ ვრცლად იმსჯელა დასაქმებულის ვალდებულებაზე, რომელიც ეხებოდა კონკრეტული

<sup>1178</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი და 316-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

<sup>1179</sup> სუსგ, Nსს-1208-2018, 12.02.2021.

ინფორმაციის დამსაქმებლისათვის დაუყოვნებლივ მიწოდებას. სასამართლომ განმარტა: „ნებისმიერი ვადა, იქნება ეს ზუსტად განსაზღვრული თუ ნავარაუდები, უნდა იყოს გონივრული. გონივრული ვადა წარმოადგენს შეფასებით კატეგორიას. ყველა შემთხვევაში, მისი ფარგლები მოიაზრება შესრულების თავისებურებებით. გონივრულია ისეთი ვადა, რომელიც ასეთად შეიძლება ჩათვლილიყო, როგორც კანონის ობიექტური ნების, ისე მხარეთა ნების გამოვლენის საფუძველზე. შეიძლება იგი გამომდინარეობდეს სამოქალაქო ბრუნვის ტრადიციებიდანაც. გონივრული ვადის განმსაზღვრელი საზომი ერთი კონკრეტული სახის ვალდებულებების მიმართ შეიძლება იყოს სხვა, ვიდრე სხვა სახის ვალდებულებებში. გონივრული ვადის შეფასებისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ვალდებულების ხასიათი, მხარეთა ურთიერთობა, ვალდებულების შესრულების პირობები, რომლებიც შესაძლოა, გავლენას ახდენდეს თავისდროული შესრულების შესაძლებლობაზე. როდესაც კანონი ვადებთან დაკავშირებით იყენებს ისეთ ტერმინებს, როგორებიცაა: „გონივრული ვადა“, „დაუყოვნებლივი შესრულება“, „შესაბამის ვადაში“ და ა.შ.“. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ განმარტების ზოგად პრინციპებთან ერთად გამოიყენება სხვა დამატებითი კრიტერიუმებიც...<sup>1180</sup> „დაუყოვნებლივ მოქმედებს ის, ვინც გარკვეული, ობიექტურად საჭირო დროის ფარგლებში მოქმედებს ვალდებულების შესასრულებლად. შესაბამისად, დაუყოვნებლივი შესრულება ყოველთვის მცირე მონაკვეთში ვერ განხორციელდება“.<sup>1181</sup> საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეთა შეთანხმება ვალდებულების შესრულების დროის თაობაზე უნდა იყოს მკაფიო და არაორაზროვანი. ვალდებულების შესრულების დროის დადგენა ისეთი ზოგადი ფორმულირებებით, როგორებიცაა: „მალე“, „უმოკლეს ვადებში“, „შემდგომისდაგვარად სწრაფად“, „დაუყოვნებლივ“ და ა.შ., საჭიროებს განმარტებას,<sup>1182</sup> „რა დროსაც, ვალდებულების შესრულების დრო უნდა განისაზღვროს სამართლიანად და კეთილსინდისიერად, შესასრულებელი ვალდებულების შინაარსისა და თავისებურებების გათვალისწინებით“.<sup>1183</sup>

შეჯამების სახით უნდა ითქვას, რომ, იმის მიუხედავად, ანაზღაურებადია თუ ანაზღაურებისგარეშეა შვებულება, ამ უფლებით სარგებლობის მოთხოვნა უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს. განსხვავება ისაა, რომ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობისათვის არანაკლებ 2 კვირით ადრე გაფრთხილებაა საჭირო, ხოლო ანაზღაურებადი

<sup>1180</sup> სუსგ, Nას-23-18-2011, 24.05.2011.

<sup>1181</sup> სუსგ, Nას-1208-2018, 12.02.2021.

<sup>1182</sup> იქვე.

<sup>1183</sup> *მესხიშვილი ქ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ჭანტურია (რედ.), 2019, მუხლი 365-ე, ველი 17, მუხლი 367-ე, ველი 10.

შვებულების მოსათხოვად ასეთი ვადა არ განისაზღვრება (გარდა ამ უფლებით სარგებლობისათვის კანონით განსაზღვრული ან მხარეთა შეთანხმებით დადგენილი ვადებისა დასაქმების პირველ, მეორე ან მომდევნო წლებში). უკანასკნელ შემთხვევაშიც იგულისხმება დასაქმებულის მიერ გონივრული ვადით ადრე ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნა. დასაქმების პირველ წელს, დამსაქმებლისათვის კანონის საფუძველზე პრეზუმირებულია ასეთი მოთხოვნის წარმოშობის მაღალი ალბათობა (რადგან უფლებაა და არა ვალდებულება) 11-თვიანი ფაქტობრივი ნამუშევარი პერიოდის შემდეგ, ხოლო ყოველ მომდევნო და მორიგ წელს, ივარაუდება, მისი მოთხოვნის გონივრული ვადა იმგვარი იქნება, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს სამუშაო პროცესის სწორად წარმართვა და რაიმე შეფერხების არიდება. ამიტომ გონივრულობის სტანდარტი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში კეთილსინდისიერების ფარგლებში მოქმედებით უნდა შეფასდეს.

### მუხლი 34. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობა

1. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.
2. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკატიო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურებისგარეშე შვებულება.

#### 1. ნორმის არსი და მიზანი

34-ე მუხლი შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობას აწესრიგებს და განსაზღვრავს, თუ რა პერიოდი ჩაითვლება მოთხოვნის უფლების წარმოშობის ვადაში. საგულისხმოა, რომ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო მოიცავს დროს, რომელიც დახარჯულია ანაზღაურებადი დასაქმებისა და თვითდასაქმების ფარგლებში, ასევე სახლში არაანაზღაურებად საქმიანობას და მოხალისეობრივ დატვირთვას. ადრეული მიდგომა გულისხმობდა მხოლოდ იმ დროს, რომელიც იხარჯებოდა დასაქმების პირობებში, თუმცა მისი მნიშვნელობა გაფართოვდა შინ დასაქმების, მგზავრობის და პროფესიული მომზადება/გადამზადების დროის გათვალისწინებით. არსებობს საწარმოო საქმიანობისა და შესრულებული სამუშაოს შვიდი ძირითადი კონცეფცია: 1) ფაქტობრივად ნამუშევარი (გამომუშავებული) საათები (hours actually worked); 2) ჩვეულებრივ გამომუშავებული საათები (hours usually worked); 3) ანაზღაურებადი საათები (hours paid for), როდესაც საათობრივი ანაზღაურება არ ემთხვევა წარმოებაში ნამუშევარს; 4) ნორმირებული სამუშაო საათები (normal hours of work), რომელიც განეკუთვნება იურიდიულად უპირატეს კოლექტიურ სამუშაო დროს; 5) სახელშეკრულებო სამუშაო საათები (contractual hours of work), როდესაც საათები განსაზღვრულია შეთანხმებებით; 6) ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები (overtime hours of work), რომელიც აღემატება ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დროს; 7) სამუშაოზე არყოფნისა და მოლოდინის საათები (absence from work hours), როდესაც დასაქმებული არ იმყოფება სამუშაო ადგილზე, არ მუშაობს, მაგრამ მოლოდინის რეჟიმშია, რომ გამოიძახებენ სამუშაოდ.<sup>1184</sup>

შსო-ის საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებული N198 რეკომენდაცია<sup>1185</sup> შრომითი ურთიერთობის შესახებ გარკვეულ

<sup>1184</sup> ILO-Report II, Measurement of Working Time, ICLS/18/2008/11, par. 39, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms-099576.pdf>.

<sup>1185</sup> საქართველოსთვის არასავალდებულო ძალის მქონეა; მიღებულია 95-ე სესიაზე, 31.05.2006, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:312535>.

კრიტერიუმებს ითვალისწინებს, რომელთა მიხედვით, შეიძლება დადგინდეს და დადასტურდეს შრომითი ურთიერთობის არსებობა. საამისოდ მნიშვნელოვანია სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ფაქტებისა და შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ ანაზღაურების გაცემის დადგენა, სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივი „მატრიცა“, ანუ რა გარემოებებში სრულდება სამუშაო.<sup>1186</sup> რეკომენდაცია უთითებს შსო-ის 1998 წლის დეკლარაციაზე შრომით ურთიერთობებში ფუძემდებლური პრინციპების შესახებ და ღირსეული შრომის პროგრამაზე. იმის გათვალისწინებით, რომ ყველა შემთხვევაში არ არის თვალსაჩინო შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა, როდესაც მისი მხარეების უფლებები და მოვალეობები საკმარისად ცხადი არაა, ამასთან, როდესაც არის მცდელობა შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის, ან მაშინ, როცა სამართლებრივი სტრუქტურა, გამოსაყენებელი სამართალი უზუსტობას ან შეზღუდვებს ადგენს, არიდებული უნდა იქნეს დასაქმებულის იმ უფლებების უგულებელყოფა, რომლებიც დაცვის ღირსია. სწორედ ამიტომ წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ, საერთაშორისო საკონსულტაციო თანადგომას მიმართონ და დაეყრდნონ მას, რაც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვას ეროვნული კანონმდებლობით. რეკომენდაციის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის დასადგენად რამდენიმე ელემენტის დადგენაა მნიშვნელოვანი: ა) სამუშაო სრულდება მეორე მხარის მითითებით და მისი ზედამხედველობის ქვეშ; დასაქმებული ინტეგრირებულია დამსაქმებლის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში; სამუშაო სრულდება მხოლოდ დამსაქმებლის ან, ძირითადად, მის სასარგებლოდ; დასაქმებული სამუშაოს პირადად ასრულებს; სამუშაო სრულდება განსაზღვრული განრიგის მიხედვით ან სამუშაო ადგილზე, რომელიც მითითებულია ან შეთანხმებულია მხარესთან, რომელმაც ის დაუკვეთა; ბ) დასაქმებულს პერიოდულად უზდიან ანაზღაურებას; ფაქტი, რომ ასეთი ანაზღაურება წარმოადგენს დასაქმებულის ერთადერთ ან ძირითად შემოსავალს; დასაქმებულისათვის ანაზღაურების გადახდა ხდება ნატურის სახით, მაგალითად, საკვები პროდუქტების, საცხოვრებლის ან სატრანსპორტო საშუალების მიცემა; ისეთი უფლებების აღიარება, როგორებიცაა: ყოველკვირეული დასვენების დღეები და ყოველწლიური შვებულება; დამსაქმებლის მიერ მის სასარგებლოდ შესასრულებელი სამუშაოსათვის დასაქმებულის მივლინების ანაზღაურება; ფაქტი, რომ დასაქმებულს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ფინანსურ რისკზე.<sup>1187</sup>

შსო-ის N132 კონვენციის მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის კონტროლს მიღმა მიზეზით, როგორიცაა ავადმყოფობა,

---

<sup>1186</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 41-44.

დასახიჩრება, ორსულობის ან მშობიარობის გამო სამუშაოზე არყოფნის დრო, უნდა ჩაითვალოს შვებულების მოთხოვნის წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში<sup>1188</sup>. საგულისხმოა, რომ შვებულების უფლება არ წარმოიშობა სამხედრო საქმიანობის, პროფკავშირის საქმიანობასთან დაკავშირებული შვებულების ან პოლიტიკური არჩევნების გამო დასვენების პერიოდში, ამის საპირისპიროდ კი, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ყველა ის პერიოდი, რომლებიც დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურებადია, სამუშაო პერიოდს უნდა გაუთანაბრდეს<sup>1189</sup>. ევროპული მიდგომა დასაქმებულის უფლების დაცვაზეა ორიენტირებული, რადგან „იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი აქტივობა არ გრძელდება ერთი წელი, შვებულებაზე უფლება წარმოიშობა პროპორციული და პროგრესული საფუძვლებით, რეალურად ნამუშევარი დროის მიხედვით“<sup>1190</sup>. N132 კონვენციის მე-5 მუხლის მიხედვით, ქვეყნის კომპეტენტურმა ხელისუფლებებმა ანაზღაურებადი შვებულების გამოთვლის მეთოდის შემუშავებისას უნდა გაითვალისწინონ, რომ მუშაობის 6 თვეს არ უნდა აღემატებოდეს ის პერიოდი, რომლის შემდეგაც დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება აქვს.

ნამუშევარი დროის პროპორციულად შვებულების უფლების წარმოშობის გასაანგარიშებელი პერიოდი არის ანაზღაურებადი სტატუსით ნამუშევარი დრო<sup>1191</sup>. იძულებითი მოცდენა, როგორც დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული უმუშევრობა, ასევე ჩაითვლება შვებულების უფლების მოთხოვნის წარმოშობის ვადაში, ისევე როგორც არაუმეტეს 7 სამუშაო დღის ანაზღაურების გარეშე გამოყენებული შვებულება<sup>1192</sup> (ეს წინააღმდეგობაშია ნორმასთან, იძულებითი მოცდენა და 7 დღემდე არაანაზღაურებადი შვებულება თუ შედის).

2. დრო, რომელიც ითვლება შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოსათვლელ ვადაში

34-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

<sup>1188</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძე ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 2017, 215.

<sup>1189</sup> *ოტო ვ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, რედაქტორი ბორონი ა./ქართული გამოცემის რედაქტორი ზალიშვილი ვ., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 21-26<sup>1</sup>, 201.

<sup>1190</sup> იქვე, 198.

<sup>1191</sup> იქვე, 200.

<sup>1192</sup> იხ. კომენტარი ქვემოთ.

## 2.1 ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის გაანგარიშება

32-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილია, რომ დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს ამ ვადის გასვლამდე. მნიშვნელოვანია, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, რომელიც დამსაქმებლის მიერ ტრანსფორმირებულია განსაზღვრულ ან განუსაზღვრელვადიან ხელშეკრულებად, საპრობაციო პერიოდს სრულად იანგარიშებს შვებულების უფლების მოსაპოვებლად გამოსათვლელ 11-თვიან ვადაში.<sup>1193</sup> გამოსაცდელი ვადით დასაქმება ანაზღაურებადია და ამ ვადის განმავლობაში დამსაქმებელს ნებისმიერ დროს შეუძლია ვადიანი ან უვადო ხელშეკრულების დადება (სშკ-ის მე-17 მუხლი).

სშკ-ის 21-ე მუხლით მოწესრიგებულია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის დროებით მივლინება სამუშაოდ სხვა ადგილას, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე, რაც დამსაქმებლის მხრიდან ექვემდებარება სრულად ანაზღაურებას.<sup>1194</sup> „რაც შეეხება მივლინების დროს, გერმანული დოქტრინის მიხედვით, იგი არ ითვლება კანონისმიერ სამუშაო დროში, მაგრამ იმ შემთხვევაში, როდესაც მივლინებისას დასაქმებული თავის სახელშეკრულებო ვალდებულებას ასრულებს ან შრომითი ურთიერთობის ძირითადად შესრულებას ახორციელებს (მაგ.: სატვირთოს მძღოლი, ან პირი, რომელიც მივლინებისას მუშაობს სამსახურებრივ დოკუმენტებზე), მივლინების დრო თავისთავად მიეთვლება შრომის დროს“.<sup>1195</sup> იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაოდ მივლინების ქართული მოდელი, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე (ანუ დამსაქმებლის სასარგებლოდ), დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლას განიხილავს, რაც ანაზღაურებადია, ესეც დასაქმებულის მითითებით და მისი განკარგულებით სამუშაოს შესრულებას ნიშნავს და ჩათვლება ფაქტობრივად ნამუშევარ დროში.

გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობისაგან განსხვავებით, არასტანდარტული ხელშეკრულებით დასაქმების პირობებში, როდესაც პირი არასრულ სამუშაო განაკვეთზეა დასაქმებული, მის მიერ

---

<sup>1193</sup> *ძირისტარაშვილი უ.*, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ.: ჩაჩავა/ზაალიშვილი, 2014, 87.

<sup>1194</sup> მივლინების სრულად ანაზღაურება მოიცავს როგორც სხვა სამუშაო ადგილზე გამგზავრების, ასევე მივლინების პერიოდით სხვაგან ცხოვრების (თუ ტერიტორიული გადაადგილების გამო მიზანშეწონილია დასაქმებულის სხვა ადგილას ყოფნა) და შესრულებული სამუშაოს ხარჯებს.

<sup>1195</sup> *ბაჟიაშვილი მ.*, სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომით კოდექსთან), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედ. ზოიძე ბ., 2013, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, რედაქტორი ზოიძე, ბ., 2013, 78.



ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის გაანგარიშებას უკავშირდება შვებულების უფლების გამოყენება, რაც ე.წ. *Pro rata temporis* პრინციპით, ანუ პროპორციულობის მიხედვით იცავს დასაქმებულს. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ატიპური შრომითი ხელშეკრულებით „დასაქმებული პირები უნდა სარგებლობდნენ სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებთან შედარებით პროპორციულად თანაბარი პირობებით, მაგ., ნამუშევარი დროის პროპორციულად დასვენების უფლებით და ა.შ.“<sup>1196</sup>

„სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ 2003/88/EC დირექტივის მიხედვით, მნიშვნელოვანია *on-call* და *stand-by* მუშაობასთან დაკავშირებით ევროპული რეგულირების გათვალისწინება.<sup>1197</sup> *on-call* განიმარტება როგორც სამუშაო დრო, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგ დარჩეს სამსახურში და დაელოდოს დამსაქმებლის მითითებას (შეკვეთას), ამ დროს შესასრულებელი სამუშაო დროის განსაზღვრა წინასწარ შეუძლებელია და სწორედ ამის გამო იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულების მოლოდინის/მოცდის რეჟიმში. *stand-by* კი მუშაობის ისეთი ფორმაა, როდესაც დასაქმებული არ არის ვალდებული, იმყოფებოდეს სამუშაო ადგილზე, თუმცა ის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს დამსაქმებლის მხრიდან გამოძახებისთანავე. ამდენად, ამ დროსაც მოლოდინის რეჟიმშია დასაქმებული.<sup>1198</sup> მართლმსაჯულების ევროპულმა სასამართლომ *Simap*-ის საქმეზე<sup>1199</sup> განმარტა, რომ „დრო, რომელიც პირველადი დახმარების ჯგუფის ექიმის მიერ იხარჯება *on-call* რეჟიმში ყოფნით, სადაც მას უწევს სამედიცინო ცენტრში ყოფნა, სრულად უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ და სადაც ეს შესაძლებელია – ზეგანაკვეთურად, დირექტივის შინაარსის ფარგლებში; თუ ექიმს არ მოეთხოვება სამსახურში ყოფნა, მაგრამ უნდა იყოს ნებისმიერ დროს ხელმისაწვდომი კონტაქტისათვის, მაშინ მხოლოდ ის დრო, რომელიც იხარჯება პირველადი დახმარების მომსახურების ფაქტობრივი შესრულებისათვის, უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროდ.“<sup>1200</sup> ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, „თუ დასაქმებული იმყოფება მოცდის რეჟიმში, მაგრამ აქვს შესაძლებლობა,

<sup>1196</sup> *სტურუა ნ.*, შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, 2018, 28.

<sup>1197</sup> *ქარდავა ე.*, *On-call* და *Stand-by* მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, 2019, 109-153.

<sup>1198</sup> იქვე, 110-111.

<sup>1199</sup> CJEU-C-241/99, 2001; *ქარდავა ე.*, *On-call* და *Stand-by* მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების პრაქტიკაში; ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, ასოციაცია „ევროპის დროით“, 2019, 125.

<sup>1200</sup> იქვე.

უმოქმედოდ ყოფნის დრო გაატაროს სამუშაო ადგილის გარეთ, საკუთარი ინტერესების შესაბამისად, ოჯახთან და ა.შ., ასეთი მოცდის დრო დასაქმებულის დასვენების დროის თანაწილია“. ამის საპირისპიროდ კი, თუ დასაქმებული დამსაქმებლის განკარგულებით იმყოფება ამ უკანასკნელის მიერ მითითებულ ადგილას და მოლოდინის რეჟიმშია, ეს იანგარიშება სამუშაო დროდ.<sup>1201</sup>

## 2.2 იძულებითი მოცდენის დრო

იძულებით მოცდენად ითვლება ისეთი დრო, როდესაც დასაქმებულმა ვერ შეძლო სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის ბრალით. იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულს დამსაქმებლის ბრალით ესპობა შესაძლებლობა, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიიღოს ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, ის იძულებითი მოცდენის (ანაზღაურების გაუცემლობის) სუბიექტი ხდება. ასეთ დროს დასაქმებულთან არ არის შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობა, მან მუშაობა ვერ შეძლო მისგან დამოუკიდებელი მიზეზით, დამსაქმებლის ბრალით. სშკ-ის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტით, დასაქმებულს აუნაზღაურდება მოცდენილი დროის შესატყვისი ხელფასი და მისი დაყოვნებისათვის გათვალისწინებული კანონისმიერი „პირგასამტეხლო“ 0.07%-ის ოდენობით (41-ე მუხლის მე-4 პუნქტი), შესაბამისად, ეს დრო მას ფაქტობრივად ნამუშევარ პერიოდში ჩაეთვლება, რადგან სამუშაო დროდ ანაზღაურებადი პერიოდი მიიჩნევა, შესაბამისად, ანაზღაურებადი შვებულების გამოსათვლელი ვადის დაანგარიშებისას იძულებითი მოცდენის მთელი ხანგრძლივობა, როგორც ნამუშევარი დრო, მხედველობაში მიიღება.

პრაქტიკული მნიშვნელობისაა ის, თუ როგორ იანგარიშება შვებულების უფლების წარმოშობის გამოსათვლელი ვადა: მაგალითად, თუკი დასაქმების პირველ წელს დასაქმებულმა ფაქტობრივად 10 თვე იმუშავა, ხოლო შემდეგ დამსაქმებლის ბრალით ერთი თვე იძულებითი მოცდენა ჰქონდა, მაშინ მიიჩნევა, რომ მან იმუშავა სრულად 11 თვე და ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვა. ის ერთი თვე, რომელიც დამსაქმებლის ბრალით ვერ იმუშავა, იძულებით მოცდენად ჩაითვლება; ხოლო დასაქმებულმა ფაქტობრივად 9 თვე იმუშავა, შემდეგ კი დამსაქმებლის ბრალით ერთი თვე იძულებითი მოცდენა ჰქონდა, მაშინ მან კიდევ უნდა იმუშაოს 1 თვე, რათა წარმოემკვას ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება.

<sup>1201</sup> იქვე, 145.

3. დრო, რომელიც არ ითვლება შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოსათვლელ ვადაში

34-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურებისგარეშე შვებულება.

პრაქტიკული მნიშვნელობისაა ამ მოწესრიგების გამოყენების საკითხი, რადგან იგი იმ შემთხვევებს განსაზღვრავს, როდესაც შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოყენებას ხელს უშლის კონკრეტული გარემოებები: მაგალითად, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენის დრო. თუ დასაქმების პირველ წელს დასაქმებულმა 10 თვე და სამი კვირა იმუშავა, ხოლო შემდეგ არასაპატიო მიზეზით ერთი კვირა არ გამოცხადებულა სამუშაოზე, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოსაშობად მან უნდა იმუშაოს კიდევ ერთი კვირა, ანუ სრულად უნდა შესრულდეს 11-თვიანი ფაქტობრივად ნამუშევარი პერიოდი.

შვებულების მოთხოვნის უფლების დამაბრკოლებლად კიდევ ერთი გარემოება განსაზღვრული ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით. ამ ვადაში არ ითვლება 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურებისგარეშე შვებულება. მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებელი ერთმანეთისაგან მიჯნავს ანაზღაურებად და ანაზღაურებისგარეშე შვებულებას და თითოეული მათგანისათვის მინიმალური ზღვრის სახით აწესებს სამუშაო დღეების (ანაზღაურებადის შემთხვევაში) და კალენდარული დღეების (ანაზღაურებისგარეშე შვებულებისათვის) გამოყენებას, 34-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მეორე წინაპირობა იმის მაუწყებელია, რომ ანაზღაურებისგარეშე შვებულება შესაძლოა, მოთხოვნილ იქნეს დასაქმების პირველ წელსვე სრულად, მუშაობის 11-თვიანი პერიოდის გასვლამდეც; საწინააღმდეგო განმარტების პირობებში ანაზღაურებისგარეშე შვებულების გამოყენების უფლება აზრს დაკარგავს (სშკ-ის 33-ე მუხლით ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია).

მხედველობაშია მისაღები, რომ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის წარმოშობისათვის გამოსათვლელ ვადაში იანგარიშება არაუმეტეს 7 სამუშაო დღის (ან ნაკლები) ანაზღაურების გარეშე გამოყენებული შვებულება. მაგალითად: ა) დასაქმების პირველ წელს, 10 თვისა და ორი კვირის განმავლობაში სრულად მუშაობის შემდეგ,

დასაქმებულმა გამოიყენა 15-დღიანი ანაზღაურებისგარეშე შვებულება, აქედან მას შვებულების მოთხოვნის გამოსათვლელ ვადაში ჩაეთვლება 7 სამუშაო დღე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან კიდევ უნდა იმუშაოს იმდენი დღე, რაც ამ სახის შვებულების მოთხოვნის წარმოშობისათვის საჭირო 11-თვიან პერიოდს შეავსებს.

შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ შვებულების ხანგრძლივობა, ორგანული კანონით, კალენდარული დღეებით განისაზღვრება, თუმცა ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის წარმოშობის წინაპირობად განსაზღვრული 11-თვიანი ვადის გამოსათვლელ ვადაში ანაზღაურებისგარეშე შვებულების 7 სამუშაო დღე იანგარიშება, რადგან ანაზღაურებადი შვებულება სამუშაო დღეებით არის განსაზღვრული. ამასთან, შვებულების უფლების მოთხოვნის წარმოშობის გამოსაანგარიშებლად მხედველობაში მიიღება ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო (სშკ-ის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები, 34-ე მუხლი).

### **მუხლი 35. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები**

1. თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა. არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა აკრძალულია.
2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა.

#### **1. ნორმის მიზანი**

35-ე მუხლით, სრულწლოვანი დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ინტერესების ურთიერთშეჯერებისა და შეთანხმების პრინციპის საფუძველზე, განისაზღვრება შვებულების გადატანის საგამონაკლისო წესი. კანონმდებლის მიზანია არა მხოლოდ შვებულების სოციალური უფლებით სარგებლობის ხელშეწყობა, არამედ საწარმოო პროცესის იმგვარად დაგეგმვა და ორგანიზება, რომელიც არ შელახავს დასაქმებულის უფლებას, რათა, იმავდროულად, დაცული იყოს კანონის მოთხოვნა ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისათვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანის აკრძალვის თაობაზე. არასრულწლოვანი დასაქმებულისათვის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წელს გადატანა დაუშვებელია. მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების გამოყენება დასაქმებულის უფლებაა და არა ვალდებულება, არასრულწლოვანი პირისათვის, თუნდაც მისი მოთხოვნის საფუძველზე, შვებულების მომდევნო წელს გადატანა აკრძალულია და ამ იმპერატიული მოწესრიგების შეცვლა მხარეთა შეთანხმებას არ ექვემდებარება.

#### **2. შვებულების გადატანის საგამონაკლისო შემთხვევა**

კანონის საფუძველზე და მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით თანხმდება ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესი, რაც (ისევე როგორც ანაზღაურებისგარეშე შვებულებების მიცემა) შეიძლება შინაგანაწესითაც განისაზღვროს. საწარმოო აუცილებლობა, შრომითი ურთიერთობის ხასიათი და სამუშაო პროცესის თავისებურება შესაძლოა, განაპირობებდეს გარკვეული საგამონაკლისო წესების დადგენას, თუმცა, უპირველესად, ასეთი მოწესრიგება კანონითაა განსაზღვრული და მხარეთა თუნდაც თანხმდებრივი ნება ვერ შეცვლის საკანონმდებლო

ნორმას, მით უფრო, თუ მოსალოდნელია დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის, ე.წ. *favour prestatoris*<sup>1202</sup> პრინციპიდან გადახვევა.<sup>1203</sup>

ნორმაში მითითებული წინაპირობა, სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე შესაძლო უარყოფითი გავლენის არიდების მიზნით, დასაშვებად მიიჩნევა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისათვის უარის თქმას, თუმცა ცალმხრივად გამოვლენილი ნება არ ნიშნავს, რომ დასაქმებულს შეეზღუდება ეს უფლება მისი თანხმობის გარეშე.<sup>1204</sup> შვებულების (მისი ნაწილის) გადატანა მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით შეიძლება. ეს გამოწვევის, უპირველეს ყოვლისა, იმას გულისხმობს, რომ მხარეებს, კეთილსინდისიერების ვალდებულებიდან გამომდინარე, ეკისრებათ ვალდებულება, ურთიერთშეთანხმებას მიაღწიონ. დამსაქმებელმა ზედმიწევნით და ცხადად უნდა განუმარტოს დასაქმებულს, თუ რა გავლენას მოახდენს კონკრეტულ პერიოდში დასაქმებულის მიერ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება მიმდინარე სამუშაო პროცესზე, რაში გამოიხატება დასაქმებულის არყოფნის უარყოფითი შედეგები, ასევე, გასათვალისწინებელია, რამდენად არის შესაძლებელი მისი მოვალეობის შემსრულებლის მოძებნა და ჩანაცვლება, ან დასაქმებულის უფლება-მოვალეობათა სხვა პირებზე გადანაწილება. კარგი პრაქტიკა იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს თითოეული დასაქმებულის მიერ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას განეკუთვნება წლიური ანაზღაურებადი შვებულების დაგეგმვა და მართვა იმგვარად, რომ თითოეული დასაქმებულის უფლება იყოს დაცული. ამ პროცესის მართვაში მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა (მათ შორის ახალდაქირავებულ პირთა) ინფორმირება, თუ როგორია

<sup>1202</sup> სუსგ: Nსს Nსს-941-891-2015, 29.01.2016; Nსს-1295-2020, 05.02.2021; Nსს-1291-2020, 09.02.2021; Nსს- 102-2020, 17.02.2021; Nსს-5112-2020, 18.02.2021; Nსს-792-2019, 18.02.2021; Nსს-952-2020, 05.03.2021; Nსს-1172-2020, 12.03.2021.

<sup>1203</sup> საკასაციო სასამართლოს განმარტებით: საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „*favour prestatoris*“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. იხ. სუსგ: Nსს-941-891-2015, 29.01.2016; Nსს-1124-1080-2016, 10.03.2017.

<sup>1204</sup> CEACR უთითებს, რომ დასაქმებულთა მიერ შვებულების გამოყენების შედეგად პრაქტიკულად უნდა იქნეს მიღებული სარგებელი დასვენებით და ძალების აღდგენით, რათა მათ დაიცვან თავიანთი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობა; Encouraging decent working time for the future, International Labour Conference, 107<sup>th</sup> Session, 2018, par. 374, 379; <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms-618485.pdf>.

დამსაქმებლის სოციალური პოლიტიკა, რა გზით მიიღწევა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ინტერესთა ბალანსი.

ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც სადავო გახდა დასაქმებულის მიერ შვებულების გამოყენება იმ დროს, როდესაც დამსაქმებელს არ შეეძლო მისი ჩანაცვლება სხვა თანამშრომლით (ამის გამო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა), საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობა და დასკვნები. კერძოდ, არ იქნა გაზიარებული დამსაქმებლის პრეტენზია, რომ კომპანიას ერთ-ერთი თანამშრომლის, თუნდაც მენეჯერის, შვებულებაში გასვლის გამო, შესაძლოა, სამეწარმეო საქმიანობა ჯეროვნად ვერ განეხორციელებინა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ნებისმიერი დამსაქმებელი მზად უნდა იყოს, რომ თანამშრომლები კანონმდებლობით მათთვის მინიჭებული შვებულების უფლებით ისარგებლებენ, შესაბამისად, მან საკუთარი ბიზნესსაქმიანობა იმგვარად უნდა მოაწყოს, რომ ერთ-ერთი თანამშრომლის შვებულებაში გასვლამ სამეწარმეო საქმიანობის შეფერხება არ გამოიწვიოს და ამ საფუძვლით კადრების სამსახურიდან დათხოვნა არ მოხდეს. სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება, რომ მოსარჩელემ მასზე დაკისრებული შრომითი ვალდებულებები დაარღვია, უნებართვოდ გავიდა შვებულებაში და არასაკატიოდ არ გამოცხადდა სამსახურში. დასაქმებულის მხრიდან შვებულებით სარგებლობა დამსაქმებლის ინფორმირებისა და შეთანხმების საფუძველზე განხორციელდა. „სკაიპის“ მეშვეობით განხორციელებული მიმოწერის მიხედვით, დამსაქმებლის უფლებამოსილ წარმომადგენელს ეცნობა დასაქმებულის სურვილი შვებულებით სარგებლობის თაობაზე, რაზეც დირექტორს უარი არ განუცხადებია და მხოლოდ იმ გარემოებით დაინტერესდა, თუ ვინ ჩანაცვლებდა მოსარჩელეს მისი არყოფნის შემთხვევაში. დასაქმებულმა (მოსარჩელემ) კი დამსაქმებელს განუმარტა, რომ მის მოვალეობას დროებით სხვა თანამშრომელი შეასრულებდა. დასაქმებულსა და კომპანიას შორის ამგვარი კომუნიკაცია, ლოგიკურად ქმნის ვარაუდს, რომ დამსაქმებელი არ ყოფილა წინააღმდეგი, მოსარჩელეს კუთვნილ ანაზღაურებადი შვებულების დარჩენილი დღეებით ესარგებლა. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის უფლების თანმდევი დასვენების უფლება, რომლის უგულებელყოფა დაუშვებელია, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელმა არ უზრუნველყო დასაქმებულის ინფორმირება შვებულების გამოყენების შემთხვევაში სამეწარმეო საქმიანობის კუთხით შესაძლო საფრთხის თაობაზე (თუკი ასეთი რეალურად არსებობდა) და არც შეუთავაზებია დასაქმებულისათვის სხვა დროს (პერიოდში) შვებულების გამოყენება,

რათა არიდებულიყო საწარმოსათვის პოტენციური ზიანი, რითაც ის ცდილობდა საკუთარი პოზიციის გამართლებას და დაცვას.<sup>1205</sup>

სხვა საქმეზე<sup>1206</sup> საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ, 35-ე მუხლით, რეგლამენტებულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები, კერძოდ, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება, უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით, დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

სმკ-ით არ რეგულირდება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შვებულების გამოყენებაზე უარის თქმის სხვა საფუძველი, თუნდაც მისი თანხმობით. დაუშვებელია შვებულების უფლებით სარგებლობაზე უსაფუძვლო უარი, რადგან შვებულება შრომის უფლების ერთ-ერთი ძირითადი შემადგენელი ნაწილია, რაც დაკავშირებულია დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან.

35-ე მუხლის პირველი პუნქტის გამოყენებისას დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაცვა ურთიერთთანხმობით მიიღწევა; სწორედ ამის მაწიყებელია დასაქმებულის თანხმობის სავალდებულოება ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისათვის გადასატანად, ამასთან, შვებულების როგორც სრულად, ისე მისი ნაწილის გადატანა დასაშვები.

კანონი გამორიცხავს არასრულწლოვნის<sup>1207</sup> თანხმობით ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანის შესაძლებლობას და დამსაქმებლის ასეთი გადაწყვეტილება ბათილად მიიჩნევა მისი არამართლზომიერების გამო.

### 3. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის აკრძალვა, როგორც გამონაკლისი

35-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, დაუშვებლად მიიჩნევა ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა, რაც კანონმდებლის იმპერატიული ნებით არის გამოხატული.

ანაზღაურებადი შვებულების უფლება გულისხმობს ასეთი შვებულების გამოყენების შესაძლებლობას დასაქმებულის სურვილის მიხედვით. თუ შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკურობის გამო დამსაქმებელი და დასაქმებული მიაღწევენ შეთანხმებას მომდევნო წლისათვის მისი გადატანის შესახებ, ეს დაიშვება მხოლოდ ერთხელ და არა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში. კანონის ჩანაწერიდან გამომდინარე, არ გამოირიცხება მიმდინარე წელს გამოუყენებელი და მომდევნო წელს

<sup>1205</sup> სუსგ, Nას-302-2021, 15.10.2021.

<sup>1206</sup> სუსგ, Nას-6-2020, 06.11.2020 (განჩინებაში მითითებულია სადავო სამართალურთიერთობის დროს მოქმედი ნორმები).

<sup>1207</sup> არასრულწლოვანთან შრომითი ურთიერთობები მოწესრიგებულია სმკ-ის მე-10 მუხლით.



გადატანილი შვებულების გამოყენების შემდეგ მორიგი შვებულების გადატანა, თუმცა მხოლოდ ერთი წლით და არა ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში, ანუ დასაქმებულმა შეიძლება ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ მომდევნო წელს გადაიტანოს ანაზღაურებადი შვებულება.

ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2003/88 დირექტივით, სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეული ასპექტების შესახებ<sup>1208</sup> დადგენილია დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალურ სტანდარტები. დირექტივით განისაზღვრება დღისა და კვირის განმავლობაში დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა, ყოველწლიური შვებულება და ა.შ. იგი განამტკიცებს ისეთ ცნებას, როგორცაა – „ადეკვატური დასვენება“ (*adequate rest*), რაც ნიშნავს რეგულარულ დასვენების პერიოდს, რომლის ხანგრძლივობა გამოიხატება დროის ერთეულებში და საკმარისად ხანგრძლივია და უწყვეტი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დადლილობის ან არარეგულარული სამუშაო ფორმატის გამო, დასაქმებულმა ზიანი არ მიაყენოს საკუთარ, ქვედგომ დასაქმებულთა ან სხვების ჯანმრთელობას, მოკლე თუ გრძელვადიანი პერსპექტივით“.<sup>1209</sup>

განსაკუთრებით ღირებულია მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს მსჯელობა ერთ-ერთ საქმეზე,<sup>1210</sup> რომლის ფარგლებშიც ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულს წლების განმავლობაში არ ჰქონდა გამოყენებული ანაზღაურებადი შვებულება. დასაქმებული წლების განმავლობაში მუშაობდა კომპანიაში ისე, რომ არ ჰქონდა განსაზღვრული ხელფასი, არამედ შემოსავალს იღებდა დამსაქმებლის სასარგებლოდ შესრულებული სამუშაოს მიხედვით. შემდგომ მან მოითხოვა ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაცია მთელი ნამუშევარი პერიოდისათვის, თუმცა დამსაქმებელმა მისი მოთხოვნა უარყო. ინგლისისა და უელსის სასამართლომ (სამოქალაქო პალატამ) განმარტა, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია დირექტივის მიზნებისათვის. ამასთან, აღინიშნა, რომ, ვინაიდან ინგლისის შიდა კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ყოველწლიური შვებულების მომდევნო წელს გამოყენების შესაძლებლობას, ამ საკითხთან დაკავშირებით მიმართა მართლმსაჯულების ევროპულ სასამართლოს რამდენიმე შეკითხვით:

- შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნისათვის რამდენად აუცილებელია, დგინდებოდეს დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისგან შვებულების მოთხოვნის ფაქტის არსებობა;<sup>1211</sup>

- თუ დამსაქმებელი უარს აცხადებს შვებულების ანაზღაურებაზე, კვალიფიცირდება თუ არა ეს შვებულების მიცემის უარად და რამდენად

<sup>1208</sup> <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>>.

<sup>1209</sup> სუსგ, Nას-6-2020, 06.11.2020.

<sup>1210</sup> CJEU- C/214-16, 29.11.2017 ობ. CURIA – Documents (europa.eu).

<sup>1211</sup> 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლიდან გამომდინარე.

უნდა შეუნარჩუნდეს დასაქმებულს შვებულების უფლება მანამ, სანამ მას ამ უფლების გამოყენების შესაძლებლობა მიეცემა;

- შვებულების გადატანა რამდენად ექვემდებარება ხანდაზმულობას, თუ აღნიშნული უფლების განხორციელების შესაძლებლობა განუსაზღვრელი ვადით არსებობს;

- რამდენად არის ნებადართული, შვებულების უფლების გამოყენების უფლება შეიზღუდოს ან გამოირიცხოს ხელშეკრულებით ან კანონმდებლობით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ.

სასამართლოს განმარტებით, დირექტივის მე-7 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, დასაქმებულს უნდა მიეცეს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება და ამ უფლების წარმოშობისათვის დამატებითი წინაპირობის განსაზღვრა წევრ სახელმწიფოთა მიერ შიდა კანონმდებლობით არ არის დასაშვები.<sup>1212</sup> ამასთან, სასამართლომ განმარტა, რომ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნა ორი დამოუკიდებელი კომპონენტისაგან შედგება: ერთი მხრივ, ეს არის შვებულების ანაზღაურება<sup>1213</sup> და შესაძლებლობა, დასაქმებულმა დაისვენოს და თავისუფალი დროით დატკბეს.<sup>1214</sup> შესაბამისად, ერთ-ერთ ელემენტზე (ამ შემთხვევაში ანაზღაურებაზე) უარის თქმა დამსაქმებლის მხრიდან თავისთავად ამ მოთხოვნაზე უარს უტოლდება. დასაქმებული, რომელმაც მისგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო ვერ შეძლო ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე ინარჩუნებს ამ უფლების გამოყენების შესაძლებლობას დირექტივის მე-7 (2) მუხლის საფუძველზე. ასეთ დროს ანაზღაურების გამოანგარიშება უნდა მოხდეს იმგვარად, რომ დასაქმებულს მიეცეს მის მიერ ნამუშევრის შესატყვისი ანაზღაურება, რომელსაც ის მიიღებდა შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში. შვებულების შესახებ ინფორმირების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უთხრა ანაზღაურებად შვებულებაზე უარი თუ დასაქმებულს ჰქონდა არასწორი რწმენა ჩამოყალიბებული, რომ, მაგალითად, მას ანაზღაურებადი შვებულება არ ეკუთვნოდა, სასამართლოს განმარტებით, არ არის მნიშვნელოვანი, მათ შორის, არც ის, მოითხოვა თუ არა დასაქმებულმა კუთვნილი შვებულება. ამ უფლების რეალიზების ხელშეწყობა დამსაქმებლის ვალდებულებაა.<sup>1215</sup>

შესაბამისად, დასაქმებულს, რომელსაც არ მიეცა შესაძლებლობა, გამოეყენებინა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება მისგან დამოუკიდებელი მიზეზით, არ შეიძლება წაერთვას შვებულების უფლება.

<sup>1212</sup> 2009 წლის 20 იანვრის გადაწყვეტილება: Schultz-Hoff and Others, C 350/06 и C 520/06, EC: C: 2009: 18, ველი 28.

<sup>1213</sup> 2014 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება: Lock, C 539/12, EU : C: 2014: 351, პარ. 17.

<sup>1214</sup> იბ., inter alia, 2009 წლის 20 იანვრის გადაწყვეტილებები: SchultzHoff and others, C 350/06 და C 520/06, EU:C:2009:18, პარ. 25, და 2016 წლის 30 ივნისი, Sobczyszyn, C 178/15, EU:C:2016:502, პარ. 25.

<sup>1215</sup> იქვე, Par. ველი 61

ის დაგროვებული სახით, წლების მიხედვით, გამოითვლება და ანაზღაურდება. სხვაგვარი განმარტება დამსაქმებლის არამართლზომიერ გამდიდრებას გამოიწვევდა, რაც გაუმართლებელია. სახელშეკრულებო თუ კანონისმიერი პირობა, რომელიც შვებულების უფლების გამოყენებას ზღუდავს ან რაიმე პირობაზე ხდის დამოკიდებულს, წინააღმდეგობაში მოვა 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის განმარტებასთან.<sup>1216</sup>

ამ მხრივ საინტერესოა, რომ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში<sup>1217</sup> კანონის საწინააღმდეგოდ მიიჩნია და, სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად ცნო დამსაქმებლის შინაგანაწესის პირობა, რომლის მიხედვით, „თანამშრომელს ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით, მისი სურვილისამებრ შეუძლია, არ ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს საშვებულებო ანაზღაურების თანხა გადაუნაწილდება 12 თვეზე, შესაბამისად, გასაცემი სახელფასო ანაზღაურება მოიცავს საშვებულებო ანაზღაურებასაც“. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ევროპის სოციალური ქარტიით<sup>1218</sup> აღიარებულია დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტი, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა, შრომის უფლება, და რომელიც, თავის მხრივ, მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, უფლებას შვებულებაზე და სხვ. ასევე, შსო-ის N52 კონვენციის თანახმად, ყოველ პირს აქვს უფლება, ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით. კონვენციის მე-4 მუხლით ბათილად არის მიჩნეული ამის საწინააღმდეგო ნებისმიერი შეთანხმება. კონვენციის მე-6 მუხლი ასევე ითვალისწინებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციით ანაზღაურების წესს.<sup>1219</sup> კონვენციის მე-7 მუხლით კი დადგენილია ვალდებულება, რომ ყოველმა დამქირავებელმა უნდა აწარმოოს ჩანაწერი, რომელიც აჩვენებს: ა) მის მიერ დაქირავებული ყოველი პირის სამუშაოზე მიღების თარიღსა და ყოველწლიურად ნასარგებლები ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობას; ბ) შვებულებაში გასვლის თარიღს; გ) შვებულების პერიოდში მიღებულ გასამრჯელოს.

სშკ-ში 29.09.2020 წელს N7177 კანონით შეტანილი ცვლილებით<sup>1220</sup>, 31-ე მუხლის (შვებულების ხანგრძლივობა) მე-6 პუნქტი შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა: „ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის

<sup>1216</sup> იქვე, Par. ველი 62

<sup>1217</sup> სუსგ, ას – 688-2021, 29.04.2022.

<sup>1218</sup> საქართველოში ძალაშია 01.10.2005-იდან.

<sup>1219</sup> სუსგ: Nას-836-1122-09, 26.03.2010; Nას-456-2021, 22.03.2022.

<sup>1220</sup> ამოქმედდა 2020 წლის 5 ოქტომბერს.

უფლება დათმობილია ან უარყოფილია“, სშკ-ის 23-ე მუხლის მე-6 პუნქტით „ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ამ კანონს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება“.

სასამართლოს მომავალში სხვა საკითხებზეც მოუწევს მსჯელობა, მაგალითად ჩამოსაყალიბებელი ექნება მიდგომა შემთხვევებზე, როდესაც დასაქმებულს წლების განმავლობაში არ აქვს გამოყენებული ანაზღაურებადი შვებულება და შემდგომ ითხოვს მის ფულად ანაზღაურებას იმ დასაბუთებით, რომ ის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით ვერ სარგებლობდა დამსაქმებლის საჭიროებების გათვალისწინებით, ან, თუ მხარეები სშკ-ის 35-ე მუხლით გათვალისწინებულ შვებულების გადატანაზე ვერ თანხმდებიან; ან თუ მხარეები შვებულების ორ წელზე მეტი ვადით გადატანაზე თანხმდებიან, მაგრამ შეიძლება სშკ-ის 35-ე მუხლის პირობა აღმოჩნდეს ამის დამაბრკოლებელი პირობა.

მნიშვნელოვანია, ცალკეულ შემთხვევაში მკაფიოდ მოხდეს ნორმის მიზნისა და არსებული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზი იმგვარად, რომ აღნიშნული არც დასაქმებულის და არც დამსაქმებლის საზიანოდ არ იქნეს გამოყენებული. უკვე არსებობს ქვეყნის საბოლოო ინსტანციის სასამართლოს განმარტება იმის შესახებ, რომ სშკ-ის დანაწესი, რომლითაც შვებულების გადატანა ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში გამოირიცხება, უნდა განიმარტოს ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკის გადაწყვეტილების ჭრილში იმგვარად, რომ ის თავსებადი იყოს 2003/88 დირექტივის მე-7 მუხლის მიზნებთან.

### **მუხლი 36. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება**

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.<sup>1221</sup>

#### **1. ნორმის მიზანი**

შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი აწესრიგებს საშვებულებო ანაზღაურების გამოთვლის წესს. კერძოდ, იქ, სადაც არ მოქმედებს ფიქსირებული ანაზღაურება, საშვებულებო ანაზღაურება გამოითვლება ბოლო სამი თვის ან (ამაზე უფრო მოკლე პერიოდით დასაქმების შემთხვევაში) დამსაქმებლის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის საშუალო ანაზღაურების მიხედვით.

#### **2. შემადგენლობა**

დასაქმებულის მიერ მუშაობის დაწყება უნდა განიმარტოს როგორც დასაქმების პირველი არსებული თარიღი, რადგან შვებულების შემდეგ სამუშაოზე დაბრუნება შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას ნიშნავს და არა მუშაობის დაწყებას. ამდენად, დასაქმების პირველ წელს, თუ დასაქმებული დამსაქმებელთან შეთანხმებით 3 თვეზე ნაკლებ პერიოდში მოითხოვს და მიიღებს შვებულებას, მას აუნაზღაურდება ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურება.<sup>1222</sup>

კანონის ჩანაწერით, თუ ბოლო შვებულების შემდეგ დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია, მისი შვებულება იანგარიშება ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურების გათვალისწინებით. დასაქმების მეორე და ყველა მომდევნო წელს, როდესაც დასაქმებულს კანონით (ან ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით) განსაზღვრული შვებულება გამოყენებული აქვს დასაქმების პირველ წელს

---

<sup>1221</sup> N7177 ორგანული კანონით ცვლილების შეტანამდე (29.09.2020) 26-ე მუხლი აწესრიგებდა საშვებულებო ანაზღაურებას. „დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიურ ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით“.

<sup>1222</sup> მაგალითად, თუ დასაქმების პირველ წელს, დამსაქმებლის თანხმობით, ორი თვისა და 10 დღის შემდეგ (3 თვეზე ნაკლებ ნამუშევარ დროში) გამოიყენებს დასაქმებული ანაზღაურებად შვებულებას, მას მიეცემა მის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის პროპორციული ანაზღაურება, რაც იქნება ორი თვისა და 10 დღის ჯამიდან გამოანგარიშებული საშუალო ანაზღაურება.

(შესაბამისად მიღებული აქვს საშვებულებო ანაზღაურება), ხოლო შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებიდან (შვებულების გამოყენების შემდეგ) არ არის გასული 3 თვე და დასაქმებული მოითხოვს ანაზღაურებად შვებულებას, ის მიიღებს ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან გამომდინარეობულ თანხას, რადგან კანონი, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურების განსაზღვრის მიზნით, გასაცემი საშვებულებო თანხის გამოსათვლელად სწორედ ამ პერიოდს ეყრდნობა.

ცხადია, როდესაც დასაქმებული ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს, ასეთ დროს შვებულება გაიცემა ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით, ანუ – ფიქსირებული ხელფასი.

ნორმაში საკამათოა დასაქმებულის მიერ მუშაობის დაწყების შემდეგ ნამუშევარი დროის ანაზღაურება, რადგან საშვებულებო ანაზღაურების მისაღებად ერთ-ერთი წინაპირობაა დასაქმებულის მიერ მუშაობის დაწყების შემდეგ ნამუშევარი დროის, რაც 3 თვეზე ნაკლებია, მიხედვით საშუალო ანაზღაურების გამოთვლა. ეს წინაპირობა, გარდა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის სახელშეკრულებო შეთანხმებისა, შეიძლება დაუკავშირდეს ისეთ შემთხვევებს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება იდება ერთი წლით ან განსაზღვრული ვადით შრომის კოდექსის მე-12 მუხლით გათვალისწინებული ერთ-ერთი საფუძვლით.<sup>1223</sup>

შვებულების მოთხოვნის წარმოშობის უფლება მხოლოდ 11-თვიანი მუშაობით არ შემოიფარგლება, რადგან კანონი ამ ვადის გასვლამდეც ითვალისწინებს შვებულების მიცემას, რაც, ბუნებრივია, ორმხრივი შეთანხმების შედეგი შეიძლება იყოს. შვებულების, როგორც სოციალური უფლების, გამოყენების აკრძალვა ე.წ. მოკლევადიანი, განსაზღვრულვადიანი ხელშეკრულებების შემთხვევაში, როდესაც კონკრეტული მოცულობის სამუშაო შესასრულებელი (მაგალითად, 8-თვიანი ხელშეკრულება), ან სეზონური სამუშაო (სეზონი ტრადიციულად წელიწადის 3-თვიანი პერიოდით განისაზღვრება, თუმცა, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება ზედიზედ ორ სეზონსაც მოიცავდეს, რაც, ჯამში, 6 თვეა) დაუშვებელია. მოკლევადიანი ხელშეკრულებების დროსაც შეიძლება შვებულების გამოყენება. საწარმოო პირობებისა და შესასრულებელი სამუშაოს თავისებურების გათვალისწინებით, დამსაქმებლისათვის, შესაძლოა, ეფექტიანი და შედეგიანი იყოს მოკლევადიანი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულისათვის შვებულების მიცემა და ამ უფლებით სარგებლობის შემდეგ სამუშაოზე განახლებული ძალისხმევით დაბრუნებული დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება. ამდენად, ე.წ. მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში შვებულების გამოყენების აკრძალვას კანონი არ უშვებს, რაც დასაქმებულის მდგომარეობის

<sup>1223</sup> მითითებულია ნორმაში ანბანურად ჩამოთვლილი საფუძვლების მიხედვით.

გაუარესებად ჩაითვლებოდა. მნიშვნელოვანია, რომ ნამუშევარი დროის პროპორციულად მოხდეს დასაქმებულისათვის შვებულების უფლების გამოყენების ხელშეწყობა, მათ შორის საშვებულებო ანაზღაურების გაცემა და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა (მოკლევადიანი, სეზონური და ა.შ.) არ უნდა იწვევდეს ამ უფლების შეზღუდვას.

„შვებულების უფლება თანაბრად ვრცელდება ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულ პირებზე. *Pro rata temporis* პრინციპის საფუძველზე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებულ პირებს ანაზღაურებადი შვებულების უფლება წარმოემოხაზებათ ნამუშევარი დროის მიხედვით.“<sup>1224</sup>

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მხარის მოთხოვნის ფარგლებში,<sup>1225</sup> გამოუყენებელი საშვებულებო ანაზღაურების გაცემა სწორედ სშკ-ის 36-ე მუხლის საფუძველზე უნდა მოხდეს, რაც იმას ნიშნავს, რომ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, თუ როდის დაიწყო დასაქმებულმა მუშაობა, ნამუშევარი დროის განმავლობაში ისარგებლა თუ არა შვებულებით (მისი ნაწილით) და დასაქმების პირველ წელს არის მოთხოვნილი შვებულება თუ მეორე ან ყოველ მომდევნო წელს და ბოლო შვებულების გამოყენებიდან რა პერიოდია გასული; ამავე ნორმის ფარგლებში უნდა დადგინდეს, დასაქმებულს ფიქსირებული ხელფასი აქვს, თუ მის მიერ ნამუშევარი დროის ანაზღაურება სხვაგვარი გამოთვლის წესს ეფუძნება.

ერთ-ერთ საქმეზე,<sup>1226</sup> სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულების თანხა მხოლოდ მის მიერ ნამუშევარი პერიოდის პროპორციულად უნდა ანაზღაურებოდა. ვინაიდან დასაქმებულს არასრული წელი (8 თვე) ჰქონდა ნამუშევარი, გამართლებულად ჩაითვალა ნამუშევარი პერიოდის პროპორციული კომპენსაცია.

თუ დასაქმებული რეგულარულად ასრულებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ზედმეტად ნამუშევარი დროის ანაზღაურებაც უნდა იქნეს გათვალისწინებული საშვებულებო ანაზღაურების გამოთვლისას.<sup>1227</sup>

დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა და საამისო ხელშემწყობი მექანიზმების დანერგვა შრომის სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი პრინციპია. „შრომითი ურთიერთობის სუბსიდიურობის პრინციპია ის, რომ ადამიანის ცხოვრება არ შეიძლება იყოს მხოლოდ სამუშაოს შესრულება. აუცილებელია,

<sup>1224</sup> სტურუა ნ., შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სტანდარტები საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, 2018, 88-89.

<sup>1225</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, „სასამართლოს უფლება არა აქვს, მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ მოუთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა“.

<sup>1226</sup> ას- 44-2021, 31.05.2021.

<sup>1227</sup> შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 217.

ყოველი ადამიანი დაცული იქნეს ფიზიკური და ფსიქიკური გადაღლილობისაგან, ამასთან, იგი უფლებამოსილია, ჰქონდეს სოციალური და ოჯახური ცხოვრება. სწორედ ამ მიზნით განისაზღვრა სამუშაო დროის ლიმიტირებისა და დასვენების საკითხები<sup>1228</sup>. კუთვნილი შვებულების ანაზღაურება კი ამ უფლების განუყოფელი კომპონენტია, რადგან, სამართლიანად გამომუშავებული ხელფასის გარდა, შვებულება ნამუშევარი დროის კომპენსირებაა დასვენებითა და ანაზღაურებით.

---

<sup>1228</sup> იქვე, 170.



**მუხლი 37. შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო**

1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება, თავისი შეხედულებისამებრ, გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.
3. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.
5. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ. დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.

**1. შესავალი**

სშკ-ის VII თავი აწესრიგებს შვებულების რამდენიმე სახეს, კერძოდ: ა) ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებას; ბ) ბავშვის მოვლის გამო შვებულებას; გ) ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებას; დ) ბავშვის დამატებითი მოვლის გამო შვებულებას.<sup>1229</sup>

ამ თავით დარეგულირებული შვებულებების მიზანია, ორსული და ახალნაშობიარები ქალის, დედის შრომითი უფლებების დაცვა. მათი ევოლუცია სამი ძირითადი მიმართულებით განხორციელდა: 1. დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა; 2. დეკრეტული შვებულების ტერმინოლოგიური მოდიფიცირება იმგვარად, რომ გაჩნდა კანონიერი საფუძველი მამისათვის შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა ბავშვზე

<sup>1229</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17.12.2010, სსმ, 75, 27/12/2010, <https://matsne.gov.ge/document/view/1155567?publication=23>.

ზრუნვის მიზნით (წლების განმავლობაში ნორმათა ბუნება განისაზღვრებოდა სქესის ნიშნით და გამოიყენებოდა მხოლოდ დედისათვის); 3. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება.

მშობიარობასა და ბავშვზე ზრუნვასთან დაკავშირებული შვებულებების ასპექტები რეგულირებულია სმკ-ის 37-ე-მე-40 მუხლებით, აგრეთვე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის<sup>1230</sup> 64-ე მუხლით. შვებულებით სარგებლობის პროცედურული ასპექტები კი მოწესრიგებულია საქართველოს მთავრობის №33 დადგენილებით „ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“;<sup>1231</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის (შემდგომში მინისტრის) ბრძანებით №01-133/ნ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე“.<sup>1232</sup>

ისტორიული განვითარების კონტექსტში, ღირებულია აღინიშნოს ისიც, რომ დედის დაცვის სტანდარტი ორსულობასა და მშობიარობასთან დაკავშირებით, საკონსტიტუციო მოწესრიგების საგანი იყო 1918-1921 წლების საქართველოში: „განსაკუთრებული კანონი დაიცავს ქალთა შრომას წარმოებაში. აკრძალულია ქალის მუშაობა დედობისათვის მავნე წარმოებაში; მუშა ქალი მშობიარობის დროს არა ნაკლებ ორი თვისა თავისუფალია მუშაობისაგან ჯამაგირის მოუსპობლად; დამქირავებელს ევალება მუშაობისაგან ბავშვთა მოსავლელად შესაფერ გარემოებაში ამყოფოს მუშა ქალები“ (126-ე მუხლი).<sup>1233</sup>

ეკროპული ინტეგრაციის ეპოქაში, კიდევ უფრო მეტად აღიარებულია დედასა და ჩვილზე ზრუნვის მნიშვნელობა ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის პერიოდში და მამის უფლებების დაცვა

<sup>1230</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 27/10/2015, <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=35>.

<sup>1231</sup> საქართველოს მთავრობის N33 დადგენილება „ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“, 24.01.2023, <https://matsne.gov.ge/document/view/5699771?publication=0>.

<sup>1232</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება N01-133/ნ „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე“, 2020 წლის 29 დეკემბერი. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5065218?publication=0>.

<sup>1233</sup> 1921 წლის 21 თებერვლის საქართველოს კონსტიტუცია, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4801430?publication=0>.

ბავშვის მოვლის კონტექსტში: ოჯახის დაცვა, ოჯახური ცხოვრებისა და პროფესიული ცხოვრების ბალანსი სპეციალური, კერძოდ, სოლიდარობის პოლიტიკის ნაწილია ევროპული კავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა ქარტიაში.<sup>1234</sup> ქარტია ევროპული კავშირის საბაზისო ხელშეკრულების ნაწილია და პირველად კანონმდებლობას მიეკუთვნება. ამდენად, ევროპული კავშირის ერთგვარი კონსტიტუციური ძალაუფლების აქტით არის დადგენილი, რომ: „ოჯახური და პროფესიული ცხოვრების შეთავსების მიზნით, ნებისმიერს უფლება აქვს იყოს დაცული გათავისუფლებისგან დედობასთან დაკავშირებული მიზეზებით და ნებისმიერს უფლება აქვს ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებაზე, ასევე, მშობლის შვებულებაზე ბავშვის აყვანისა და გაჩენის შემდეგ.“ (33-ე II მუხლი)

## 2. 37-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები

### 2.1 მიზანი და არსი

37-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი აწესრიგებს დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების, კერძოდ, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობის პირობებისა და ანაზღაურების ასპექტებს, ხოლო 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტი არეგულირებს დასაქმებულის მხრიდან შვებულების გამოყენების საკითხს. რამდენადაც ასეთი შეჩერება გამოწვეულია მხოლოდ ქალისათვის დამახასიათებელი ფიზიოლოგიურ-ბიოლოგიური ფაქტორებით, როგორებიცაა ორსულობა და მშობიარობა, ნორმის ადრესატია ქალი.

თანამედროვე შრომის სამართალსა და დემოკრატიაში ზემოაღნიშნული ნორმის მიზანია ქალთა შრომითი უფლებების დაცვა, შრომასა და დასაქმებაში სქესთა თანასწორობის პრინციპის რეალიზება.<sup>1235</sup> მიზნის მიღწევა სამი ძირითადი ამოცანის განხორციელებითაა შესაძლებელი, რომლის ფარგლებში ვალდებულებებს ინაწილებენ დამსაქმებელი და სახელმწიფო:

ა) უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის სამუშაოსგან გათავისუფლება გონივრული პერიოდით, რაც საჭიროა ორსულობისა და მშობიარობის შემდეგ ჯანმრთელობის მდგომარეობის მოწესრიგებისა და ახალშობილთან კავშირისათვის.

<sup>1234</sup> Charter of Fundamental Rights of the European Union, official Journal of the EU, 26.10.2012, available on <https://eur-lex.europa.eu>.

<sup>1235</sup> International Labour Standards on Maternity protection, ILO, available on <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-en/index.htm>.

ბ) ამ პერიოდის ამოწურვის შემდეგ ქალისათვის სამუშაო ადგილზე დაბრუნებისა და პროფესიული საქმიანობის გაგრძელების შესაძლებლობის მიცემა;

გ) შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, როცა დასაქმებულზე არ გაიცემა ხელფასი, სახელმწიფოს მხრიდან ქალის ღირსეული ყოფის (ეკონომიკური და სოციალური უსაფრთხოების) უზრუნველყოფა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებით.

მოწესრიგება მიზნად ისახავს ბავშვთა კეთილდღეობაზე ზრუნვისა და ოჯახის დაცვის ამოცანასაც (საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტის არსის გათვალისწინებით). ფართო გაგებით, ნორმა ფუნდამენტური და ცენტრალურია თანამედროვე ქალის უფლებრივი მდგომარეობის გაძლიერებისა და განვითარებისათვის.

რამდენად მიიღწევა ზემოაღნიშნული მიზანი და ამოცანები, ვერ შეფასდება მხოლოდ 37-ე მუხლის ფარგლებში. ამიტომაც გაანალიზდება სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებთან ურთიერთკავშირში.

## 2.2 გამოყენების წინაპირობები

### 2.2.1 ორსულობისა და მშობიარობის შვებულების გამიჯვნა ბავშვის მოვლის შვებულებისაგან

ბავშვის დაბადებასა და მის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულებები მრავალი სახისაა და ნებისმიერი მათგანი შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძველია (სშკ-ის 46.2.ზ მუხლი).

ისტორიულ-სამართლებრივი განვითარების კონტექსტში მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულება იყო ერთი შვებულება. ეს ქმნიდა როგორც სამართლებრივ, ასევე პრაქტიკულ პრობლემას, კერძოდ, მამის უფლებების შეჭრა ბავშვის მოვლის შვებულების ნაწილში ვერ ხერხდებოდა<sup>1236</sup> (იხ. საკონსტიტუციო სასამართლოს განჩინება 3/4/858, 2018, სადაც სადავო იყო ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლების გამოყენების საკითხი მამის მიერ<sup>1237</sup>). ცვლილების საფუძველზე შვებულება ორად გაიყო და, ამჟამად ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება გამიჯნულია ბავშვის მოვლის შვებულებისაგან.

<sup>1236</sup> ქარდავა ე. საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, 2018, 70-82, <http://press.tsu.ge/data/image-db-innova/Eka%20Kardava.pdf>.

<sup>1237</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება N3/4/858 საქმეზე – საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ, <https://constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=1664>.

მნიშვნელოვანია ამ საკითხის შეფასება ევროპული კავშირის საბჭოს 92/85 დირექტივის<sup>1238</sup> ფარგლებშიც, რამეთუ საქართველოს, ასოცირების შეთანხმების ძალით, აქვს მასთან დაახლოების ვალდებულება. დირექტივა ეხება დასაქმებულ დედას და ექსკლუზიურად მხოლოდ ქალისთვის კუთვნილ შვებულებას, რომელზეც მამას ვერ ექნება უფლება. დედის შვებულება მოიცავს განგრძობად და უწყვეტ სამ ბიოლოგიურ სტადიას – ორსულობის, მშობიარობისა და მეძუძურობის (მუხლი 8.1, მე-2 მუხლთან ერთობლიობაში). მეძუძურობა<sup>1239</sup> ავტომატურად და ბუნებრივად ჩართულია დედის დეკრეტულ შვებულებაში (ჩვილის დაბადების შემდგომი პერიოდი, რომელიც არსებითად აუცილებელია დედასა და ჩვილს შორის კავშირისათვის). სშკ-ში მეძუძურობა ნახსენებია არა როგორც დედის დეკრეტული შვებულების შემადგენელი ნაწილი, არამედ როგორც მშობიარობის შემდეგ სამსახურში დაბრუნებული, აქტიურ შრომით ურთიერთობებში მყოფი მეძუძური დედის აღმნიშვნელი ან ჯანმრთელობისთვის საზიანო სამუშაოზე დასაქმების პრევენციის საფუძველი. (იხ. სშკ-ის მუხლები: 24.6, 28.3, 10.5, 20.6, 20.7, 27.6).

ორსულობისა და მშობიარობის შვებულებას დედის დეკრეტულ შვებულებასაც<sup>1240</sup> უწოდებენ. ბავშვის მოვლის შვებულება<sup>1241</sup> კი არის ნებისმიერი მშობლის შვებულება.<sup>1242</sup> აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ბავშვის მოვლის შვებულებასთან დაკავშირებულ სპეციფიკურ ასპექტებს აწესრიგებს 2019/1158 დირექტივა.<sup>1243</sup>

შვებულებათა კატეგორიზაციისა და გამიჯვნის კონტექსტში, მნიშვნელოვანია განხორციელდეს შედარება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით<sup>1244</sup> დადგენილ სტანდარტთან. როგორც აღინიშნა, 2020 წელს სშკ-ში ცვლილებით გამოსწორდა ხარვეზი, რაც დაკავშირებული იყო ბავშვის მოვლის შვებულების დედის დეკრეტულ შვებულებაში ინტეგრირებასთან, და ჩამოყალიბდა ორი ერთმანეთისაგან განცალკევებული შვებულება, მაგრამ „საჯარო სამსახურის შესახებ“

---

<sup>1238</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01992L0085-20190726>.

<sup>1239</sup> Breastfeeding – მეძუძური.

<sup>1240</sup> Maternity leave – დედის შვებულება.

<sup>1241</sup> Childcare leave – ბავშვის მოვლის შვებულება

<sup>1242</sup> Parental leave – მშობლის შვებულება.

<sup>1243</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, official Journal of the European Union, 12.07.2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

<sup>1244</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 27/10/2015,

ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=35>.

საქართველოს კანონმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შევსება ერთ კატეგორიად/ერთ შევსებად დატოვა და მას ცვლილება არ შეხებია („საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის სათაური და 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტი).

### 2.2.2 ორსულობისა და მშობიარობის შევსებების ნებაყოფლობითი ბუნება

37-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, დედის დეკრეტული შევსებებით სარგებლობის უფლების გამოყენება დამოკიდებულია დასაქმებულის ნებაზე – დასაქმებულის მოთხოვნაზე. ნების გამოხატვის ფორმასა და პროცედურას, ბუნებრივია, სშკ არ აწესრიგებს, რამეთუ ეს დამოკიდებულია შიდასაწარმოო შრომის ორგანიზაციის წესრიგზე. მოთხოვნის გაკეთება კი საფუძველია იმისა, რომ მომავალში დასაქმებულზე გაიცეს კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად განსაზღვრული ფულადი დახმარება<sup>1245</sup> (საქართველოს მთავრობის დადგენილება №33 და მინისტრის ბრძანება №01-133/ნ).

ამ საკითხთან მიმართებით მნიშვნელოვანია ასოცირების შეთანხმებით განსაზღვრულ ერთ-ერთ ვალდებულებასთან შესაბამისობის ფაქტის დადგენა. კერძოდ, 92/85 დირექტივის (რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარებ და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას<sup>1246</sup>) მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „დეკრეტული შევსება უნდა მოიცავდეს სავალდებულო დეკრეტულ შევსებას, მინიმუმ 2 კვირის პერიოდით, მშობიარობამდე ან/და მის შემდეგ...“. დირექტივის მიზანია, განსაკუთრებული სენსიტიური რისკების მქონე დასაქმებულებისთვის ჩამოაყალიბოს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სპეციალური წესები, რომელთა შორისაა სავალდებულო დეკრეტული შევსებების მექანიზმი. დირექტივის სამართლებრივი მზოჭავი ძალა ევროკავშირში უზრუნველყოფს ისეთი ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონდეს უფლება, ამუშაოს ქალი სავალდებულო შევსებების პერიოდში, მაგალითად, ლიეტუვაში თუ დასაქმებული არ ითხოვს ორსულობისა და მშობიარობის შევსებას,<sup>1247</sup> დამსაქმებელმა ბავშვის დაბადებიდან

<sup>1245</sup> მინისტრის N01-133/ნ ბრძანების თანახმად, დახმარება არის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს ორგანული კანონით განსაზღვრული ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შევილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შევსებების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარება.

<sup>1246</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, XXX დანართი, 27.06.2014, available on <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0>.

<sup>1247</sup> Pregnancy and childbirth leave.

დაუყოვნებლივ, 14 დღის ხანგრძლივობით უნდა უზრუნველყოს შვებულების გაცემა, დასაქმებულის ნების მიუხედავად (მუხლი 131.1).<sup>1248</sup> ევროპული კავშირის წევრ ქვეყანას შეუძლია, ინდივიდუალურად დაადგინოს სავალდებულო შვებულების ხანგრძლივობა, რამაც არ უნდა ხელყოს დირექტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტი.

საქართველოს მხრიდან, ასოცირების შეთანხმების თანახმად, 92/85 დირექტივის შესრულება უნდა განხორციელებულიყო ხელშეკრულების ძალაში შესვლიდან 4 წლის ვადაში, კერძოდ, 2018 წლამდე.<sup>1249</sup> თუმცა 2012 წლიდან დღემდე სმკ-ში განხორციელებულმა ოცმა ცვლილებამ არ ასახა 92/85 დირექტივის სტანდარტი. ხაზგასასმელია, რომ ამ დირექტივასთან სამართლებრივი დაახლოების (*legal approximation*) ვალდებულება საქართველოს 2004-2006 წლებშიც ჰქონდა.<sup>1250</sup>

არასავალდებულო ბუნების გამო, საქართველოს პრაქტიკაში არის შემთხვევები, როცა ორსული და მშობიარე დასაქმებული არ ითხოვს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას და მიმართავს სხვა საშუალებებს, მაგალითად სხვა ტიპის ანაზღაურებად შვებულებას, რომელიც, ზოგ შემთხვევაში, ეკონომიკური და სოციალური დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს უზრუნველყოფს (ფინანსური თვალსაზრისით), ვიდრე დეკრეტული შვებულება (იხ. 39-ე მუხლის კომენტარი); მეორე მხრივ, დედის დეკრეტული შვებულების სავალდებულო პერიოდის არარსებობა რისკის ქვეშ აყენებს დედასა და ჩვილს შორის არსებითად აუცილებელი, ბიოლოგიური და ფსიქოლოგიური კავშირის დამყარებას, ბუნებრივი კვებით შვილის გაზრდის შესაძლებლობას. ქალის ფინანსური მოწყვლადობა დედის დეკრეტული შვებულების პერიოდში ხელს უწყობს არაჯანსაღი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას: დედა-შვილი ნაადრევად შორდება ერთმანეთს, დედა სწრაფადვე უზრუნველდება შრომით ურთიერთობებს და ვერ ასწრებს ჯანმრთელობის სრულ რეაბილიტაციას. დედა, ამ რისკების ხარჯზე, ცდილობს ოჯახის კეთილდღეობის შენარჩუნებას, შვილზე ზრუნვასა და საკუთარი უფლებების დაცვას.

<sup>1248</sup> Law on the approval, entry into force and implementation of the labour code of the Republic of Lithuania, 14 September 2016 No XII-2603, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f7jfwid=->.

<sup>1249</sup> ქარდავა ვ, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ჭრილში, 2018, 168-169, <http://press.tsu.ge/data/image-db-innova/Eka%20Kardava.pdf>. ასოცირების შეთანხმების 431(5) მუხლისა და ევროპული კავშირის ნოტიფიკაციის ტექსტის თანახმად, შეთანხმების XXX დანართზე ვრცელდება დროებითი გამოყენების რეჟიმი და ვალდებულებების შესრულების ათვლის თარიღია 2014 წლის 1 სექტემბერი.

<sup>1250</sup> საქართველოს კანონმდებლობის ევროპული კავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციის ეროვნული პროგრამა (სახელმძღვანელო პრინციპები სამოქმედო გეგმისათვის), საქართველოს მთავრობა, GEPLAC, 2003, <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/Komitetebi/evrointegracia/oficialuri-dokument/saq-evrop-harm.pdf>.

ევროკომისიამ 2008 წელს დააყენა წინადადება, დეკრეტული შვებულების სავალდებულო პერიოდი გაზრდილიყო, სულ მცირე, 6 კვირამდე ხელფასის ოდენობის სრული ანაზღაურებით, რომელსაც დაეთანხმა ევროპული პარლამენტი, თუმცა მოგვიანებით ევროკავშირში გადაწყდა, რომ ცოტა უფრო გლობალური პაკეტი შემუშავებულიყო, რომელიც მოაწესრიგებდა ევროპულ სივრცეში მუშაობისა და ცხოვრების ბალანსის (*work-life balance*) უზრუნველყოფას.<sup>1251</sup> შსო-ის №183 კონვენციის მიხედვით კი, „სავალდებულო პერიოდი“ მიემართება მშობიარობის შემდგომ 6 კვირას.<sup>1252</sup> ეს კონვენცია საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული. აქვე აღსანიშნავია, რომ ევროპული კავშირის რამდენიმე წევრი ქვეყანაა კონვენციას შეერთებული: ავსტრია, ბულგარეთი, ჩეხეთი, უნგრეთი, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ჰოლანდია, პორტუგალია, რუმინეთი, სლოვენია, სლოვაკეთი.

### 2.2.3. ორსულობისა და მშობიარობის შვებულების ხანგრძლივობა და ანაზღაურების წესი

37-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, დადგენილია დედის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა, რომელიც ანაზღაურებადია: 126 კალენდარული დღე, ან გართულებული თუ ტყუპის მშობიარობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღე (18 ან დაახლოებით 20 კვირა). მინისტრის №01-133/ნ ბრძანება აწესრიგებს პროცედურას, როგორ უნდა მიიღოს დეკრეტული შვებულების ფულადი დახმარება დასაქმებულმა.

ბრძანების თანახმად, გამიჯნულია საჯარო სამსახურსა და კერძო სექტორში დასაქმებულის მიმართ გასაცემი ანაზღაურების წესი. საჯარო სამსახურში დასაქმებულისათვის (რომელიც ექცევა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულირების ქვეშ) გასაცემ თანხას ეწოდება „შვებულების ანაზღაურება“; კერძო სექტორში დასაქმებულისათვის (რომელიც ექცევა სშკ-ის ფარგლებში) გასაცემი თანხას – „ფულადი დახმარება“.<sup>1253</sup>

<sup>1251</sup> Maternity and paternity leave in the EU, European Parliament, March, 2019, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS-ATA\(2019\)635586-EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS-ATA(2019)635586-EN.pdf).

<sup>1252</sup> C183 – Maternity Protection Convention, 2000, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:C183>.

<sup>1253</sup> ორსულობის, მშობიარობის (აგრეთვე, ბავშვის მოვლის გამო, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო) დახმარების გაცემის ანაზღაურების საფუძველია დასაქმებულზე შეესებული სავადმყოფო ფურცელი (ბრძანების 5.1.ა მუხლი); დახმარების გაცემა ხორციელდება სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ, დამსაქმებლის მიმართვის საფუძველზე. დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულს შემდეგი დოკუმენტები (მუხლი 5.2): ა) წერილობითი მიმართვა სააგენტოს სახელზე; ბ) დასაქმებულის სავადმყოფო ფურცელი (დამსაქმებელი ავსებს სავადმყოფო ფურცლის შესაბამის ნაწილს 126/143 კალენდარულ დღეზე (მუხლი 9.4)); გ) დასაქმებულის პირადობის



შსო-ის №183 კონვენციის სტანდარტის თანახმად, დედის ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 14 კვირაზე ნაკლები (მუხლები 4.1, 6.1). იგივე მიდგომაა 92/85 დირექტივაში. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო (შემდგომში – CJEU) თავის არაერთ გადაწყვეტილებაში<sup>1254</sup> უთითებს დეკრეტული შვებულებისა და მისი ხანგრძლივობის მნიშვნელობაზე.<sup>1255</sup>

შსო-ის №191 რეკომენდაცია დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით<sup>1256</sup> მოუწოდებს წევრ ქვეყნებს, გაზარდონ კონვენციით დადგენილი 14 კვირა 18 კვირამდე. ფაქტობრივად, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს ეს რეკომენდაცია გათვალისწინებული აქვს.

ევროპული კავშირის ქვეყნებში დედის დეკრეტული შვებულების სხვადასხვა ვადებია დადგენილი; ამასთან, განსაზღვრულია შვებულების

---

დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი; დ) დაფინანსების განაცხადი (ბრძანების დანართი N3-ის შესაბამისად) 2 ეგზემპლარად და საბანკო დაწესებულების მიერ გაცემული დოკუმენტი დასაქმებულის პირადი საბანკო ანგარიშის შესახებ. სააგენტოს შესაბამისი ტერიტორიული ერთეული დამსაქმებლის მიერ დოკუმენტების წარმოდგენის შემდეგ ამოწმებს დოკუმენტაციას, აგზავნის ინფორმაციას საგადასახადო ორგანოში მონაცემთა სისწორის შესამოწმებლად. სააგენტო კი, ტერიტორიული ერთეულიდან მიღებული მონაცემების საფუძველზე უზრუნველყოფს დახმარების თანხის ჩარიცხვას დასაქმებულის პირად ანგარიშზე (მუხლები: 9.7, 9.8).

<sup>1254</sup> იხ., მაგალითად, <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/-/en/>.

<sup>1255</sup> „...ევროკავშირის სამართალი მიიჩნევს რომ ადამიანის ცხოვრების ფუნდამენტური ცვლილებები, ბავშვის დაბადებამდე ან დაბადების შემდეგ, მინიმუმ, 14 კვირის პერიოდის განმავლობაში, არის ის ლეგიტიმური საფუძველი, რომელიც განაპირობებს შრომითი ურთიერთობების შეჩერების აუცილებლობას და, რომელიც არ აძლევს უფლებას სახელმწიფოს ან დამსაქმებელს, ნებისმიერი ფორმით ეჭვი შეიტანონ ამ ლეგიტიმურ საფუძველში. ორსული, ახალნაშობიარები და მეპუტური დედები არიან მოწყვლად მდგომარეობაში, რაც ანიჭებს მათ უფლებამოსილებას, ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით. ასეთი შვებულება არ შეიძლება შევადაროთ კაცის ან ქალის ავადმყოფობის გამო დროებითი შრომისუუნარობის მდგომარეობას. ქალთა დეკრეტული შვებულება მიზნად ისახავს: 1) დაიცვას ქალთა ბიოლოგიური მდგომარეობა ორსულობამდე და მის შემდგომ; 2) დაიცვას ქალისა და ბავშვის განსაკუთრებული ურთიერთობა ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ...“ C-5/12, „Montull Case“, CJEU, Judgment of the Court (Fourth Chamber), 19 September 2013, Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Request for a preliminary ruling from the Juzgado de lo Social no 1 de Lleida, Social policy – Directive 92/85/EEC – Protection of the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding – Article 8 – Maternity leave – Directive 76/207/EEC – Equal treatment for male and female workers – Article 2(1) and (3) – Right to leave for employed mothers after the birth of a child – Possible use by an employed mother or an employed father – Non-employed mother who is not covered by a State social security scheme – No right to leave for employed father – Biological father and adoptive father – Principle of equal treatment. აგრეთვე იხილეთ საქმის დეტალები და მიმოხილვა: *ლიპარტია ნ.*, მამის მიერ ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენების საკითხი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2019, 182-199, ხელმისაწვდომია: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16010.pdf>.

<sup>1256</sup> R191 – Maternity Protection Recommendation, 2000, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100-ILO-CODE:R191:NO>.

მშობიარობამდე დღეებისა და მშობიარობის შემდგომი დღეების ოდენობა. ანაზღაურების ასპექტები კი წესრიგდება ისეთი კანონებით, როგორებიცაა ჯანმრთელობის დაზღვევის შესახებ ან სოციალური დაზღვევის შესახებ.<sup>1257</sup>

<sup>1257</sup> ესტონეთის რესპუბლიკის დასაქმების შესახებ კანონის თანახმად, ორსულობისა და დედის დეკრეტული შვებულება გრძელდება 140 კალენდარული დღე, აქედან, 70 კალენდარული დღე ბავშვის დაბადებამდე. თუ ქალი იწყებს შვებულების გამოყენებას ბავშვის დაბადებამდე დაახლოებით 30 დღით ადრე, მთლიანი შვებულების ხანგრძლივობა შესაბამისად მცირდება. საშვებულებო კომპენსაცია გაიცემა ჯანმრთელობის დაზღვევის კანონის საფუძველზე (59-ე მუხლი). ამ უკანასკნელის თანახმად, განსაზღვრულია ოთხი ტიპის შვებულების (temporary incapacity for work) კომპენსაცია: შრომისუუნარობის/ავადობის (sickness), დედის დეკრეტული შვებულების, შვილად აყვანის, მოვლის (ამ უკანასკნელში ერთ-ერთია ბავშვის მოვლის შვებულება) (50-ე მუხლი მე-3 პუნქტი)). ჯანმრთელობის დაზღვევის ფონდი უნაზღაურებს დასაქმებულს კომპენსაციას მათი შრომის ხელფასის თითოეული კალენდარული დღის პროცენტული სქემით, მათ შორის 100 %-ით ორსულობისა და დეკრეტული შვებულებისათვის (მუხლი 54.1.4.). ესტონეთში დეკრეტული შვებულება მოიცავს ბავშვის დაბადების შემდეგ მეძუძურობის პერიოდს და იგი გამიჯნულია ბავშვის მოვლის შვებულებისგან. Employment Contracts Act, Riigikogu of the Republic of Estonia, Passed 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35, Entry into force 01.07.2009, consolidated version of 2021,

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/current>. Health Insurance Act, Republic of Estonia, passed 19.06.2002, RT I 2002, 62, 377, Entered into force in accordance with § 90, consolidated version of 2020, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520012014001/consolide/current>. ლიტუვის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის თანახმად, ორსულობისა და ბავშვის დაბადების შვებულების ხანგრძლივობაა ბავშვის დაბადებამდე 70 დღე და დაბადების შემდეგ 56 დღე. დაბადების შემდეგ 70 დღე იმ შემთხვევაში, თუ არის ტყუპის მშობიარობა ან გართულებული მშობიარობა. კომპენსაცია გაიცემა ავადობისა და დეკრეტული შვებულების სოციალური დაზღვევის შესახებ ლიტუვის კანონის საფუძველზე (132-ე მუხლი). ლიტუვაშიც დეკრეტული შვებულება, რომელიც მოიცავს ბავშვის დაბადების შემდეგ მეძუძურობის პერიოდს, გამიჯნულია ბავშვის მოვლის შვებულებისგან. სოციალური დაზღვევის კანონის თანახმად კი, დეკრეტული შვებულების თანხა უნდა იყოს ბენეფიციარისათვის გადახდილი ანაზღაურების თანხის 100%-ის ტოლი. ყოველთვიური თანხის ოდენობა არ უნდა იყოს მიმდინარე წლის დაზღვეული შემოსავლის/ხელფასის ერთ მესამედზე ნაკლები, რომელიც მოქმედია დეკრეტული შვებულების დაწყების თვეში (მუხლი 18.1.). Law on the approval, entry into force and implementation of the labour code of the Republic of Lithuania, 14 September 2016 No XII-2603, Vilnius <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f7?jfwid=->.

<sup>1257</sup> Law on sickness and maternity social insurance of the Republic of Lithuania, 21 December 2000 No IX-110, As last amended on 8 December 2015 – No XII-2142, Vilnius, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/275abc00b30e11e59010bea026bdb259>. ლატვიის რესპუბლიკის შრომის კანონის თანახმად, ორსულობისა და დეკრეტული შვებულების (prenatal and maternity leave) ხანგრძლივობაა 56 კალენდარული დღე ბავშვის დაბადებამდე და 56 კალენდარული დღე დაბადების შემდეგ, რომელიც ერთობლივად ითვლება და 112 კალენდარული დღის ოდენობით გაიცემა დასაქმებულზე, მიუხედავად ორსულობის პერიოდში (ბავშვის დაბადებამდე) გამოყენებული დღეთა რაოდენობისა. გართულებული ან ტყუპის მშობიარობის დროს დასაქმებულს მიეცემა დამატებით 14 კალენდარული დღე, რომელიც ემატება ორსულობისა და დეკრეტული შვებულების დღეებს (154-ე მუხლი). დეკრეტული შვებულებისა და ავადობის დაზღვევის კანონის თანახმად, დასაქმებულზე გაიცემა შემდეგი ტიპის სახელმწიფო სოციალური დაზღვევის ანაზღაურება: დედობის, ავადობის, დაკრძალვის, მამობის, მშობლის (მე-3 მუხლი). თუ პირი კარგავს დასაქმებულის

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში ანაზღაურება მიემართება მთლიანად ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულებას, კერძოდ, 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. უცნობია კანონმდებლობის მიზანი, რატომ დატოვა განსხვავება სმკ-ისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს შორის. თუმცა გონივრულად საეჭვოა, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული ქალის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების სქემა იმდენად კარგად უზრუნველყოფს მის სოციალურ და ეკონომიკურ უსაფრთხოებას (კერძო სექტორში დასაქმებული ქალებისგან განსხვავებით), რომ დეკრეტული შვებულებიდან არ იქნა გამოყვანილი/გამოცალკევებული ბავშვის მოვლის შვებულება ფინანსური პოლიტიკის გათვალისწინებით (იხ. სმკ-ის 39-ე მუხლის კომენტარი).

#### 2.2.4. დედის დეკრეტული შვებულების განაწილების ასპექტები

სმკ-ის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დედის დეკრეტული შვებულების დღეთა განაწილება ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე დამოკიდებულია დასაქმებულის ნებაზე. ზემოთ მოყვანილ ზოგიერთ ევროპულ პრაქტიკასთან შედარების თვალსაზრისით, ქართულ კანონმდებლობაში არ არის დადგენილი, მშობიარობამდე რამდენი ხნით ადრე უნდა დაიწყოს ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება და რა დღეებს უნდა მოიცავდეს მშობიარობის შემდგომი პერიოდი.

ერთი მხრივ, ისეთი ულტრალიბერალური საკანონმდებლო მიდგომის პირობებში, რომლის თანახმადაც არ მოითხოვება სავალდებულო შვებულება და დასაქმებულს შეუძლია, საერთოდ არც გამოიყენოს შვებულება, ნორმა იძლევა შემდეგი ინტერპრეტირების საშუალებას:

ა) დასაქმებულს შეუძლია, დედის დეკრეტული შვებულება გამოიყენოს ორსულობის პერიოდში ან მხოლოდ მშობიარობის შემდეგ.

---

ან თვითდასაქმებულის სტატუსს არა უადრეს 60 დღისა ორსულობის ან ორსულობის შემდგომი შვებულების პერიოდში, დედობის ანაზღაურება უნდა იქნეს გადახდილი სრული პერიოდისთვის – ორსულობამდე და მშობიარობის შემდგომი პერიოდისათვის (მუხლი 5.7). დედის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება გაიცემა 80 პროცენტის ოდენობით, ბენეფიციარის (შემწეობის მიმღების) ხელფასის საშუალო სადაზღვევო შენატანებიდან (მე-10 მუხლი). Labour Law of the Republic of Latvia, adoption: 20.06.2001. Entry into force: 01.06.2002. consolidated version of the 2020, available on <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>.

<sup>1257</sup> Law On Maternity and Sickness Insurance of the Republic of Latvia, 19 June, 1998, consolidated version of 2020, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/38051>.

ბ) დასაქმებულს შეუძლია, დედის დეკრეტული შვებულება გამოიყენოს ნაწილობრივ (მაგალითად, 50 კალენდარული დღე 126 დღიდან).

მეორე მხრივ, სშკ-ის საკანონმდებლო მოწესრიგების თანახმად, ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება ერთი შვებულებაა და ის არ იმიჯნება ცალკე ორსულობის და ცალკე მშობიარობის შვებულებებად, დადგენილიც კი არ არის, რამდენია მშობიარობამდე და რამდენია მშობიარობისშემდგომი შვებულების დღეთა რაოდენობა. ეს კი ლეგიტიმურს ხდის შეკითხვას, რამდენად რეალურად თავისუფალია დასაქმებული, თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება? ეს დამსაქმებლის ინტერესების ნაწილსაც ეხება. შეუძლია დასაქმებულს, სრული 126 დღე აიღოს მშობიარობამდე? თუ შეუძლია, სრული 126 დღე აიღოს მშობიარობის შემდგომ? რამდენადაც ნორმის მიზანია დედის დაცვა, მშობიარობის შემდეგ მეძუძურობის პერიოდში ჯანმრთელობის მდგომარეობის მოწესრიგებისა და ბავშვთან აუცილებელი კავშირის დამყარების მიზნით, – დედის დეკრეტულმა შვებულებამ აუცილებლად უნდა მოიცვას მშობიარობის პერიოდი და მშობიარობისშემდგომი პერიოდი. ამდენად, ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება ვერ იქნება გამოყენებული სრულად მშობიარობამდე. იმავდროულად, ნორმის მიზანია, დაიცვას ორსული ქალი და მისი ჩანასახი და მშობიარობამდე გონივრული ვადით ადრე გაათავისუფლოს დასაქმებული ვალდებულების შესრულებისგან. ამდენად, შვებულებამ ორსულობის პერიოდიც უნდა მოიცვას.

ნორმის გამოყენების დატოვება მხოლოდ დასაქმებულის გადაწყვეტილების ნებაზე შესაძლოა, იწვევდეს არაგონივრულ ან ჯანმრთელობისთვის საზიანო პრაქტიკას. რაციონალური და ჯანსაღი მიდგომა იქნებოდა, ექიმის კონსულტაციის შედეგად დასაქმებულმა განსაზღვროს, ორსულობის რა ეტაპზე (მშობიარობამდე) დაიწყოს შვებულების გამოყენება. პრაქტიკა იცნობს ისეთ შემთხვევებსაც, როცა ორსულობის პროცესი გემის მიხედვით ვერ ვითარდება და დედას ეწყება ნაადრევი მშობიარობა. ასეთი შემთხვევებისათვის ნორმის/შვებულების გამოყენება, რა თქმა უნდა, დაუკავშირდებოდა მშობიარობის შემდგომ პერიოდს. თუმცა იქ, სადაც დედის დეკრეტული შვებულება არ არის სავალდებულო, რთულია ნორმის ინტერპრეტირების მიხედვით პრაქტიკის ჩამოყალიბებაზე მითითება.

საკითხი საინტერესოა შემდეგი თვალსაზრისითაც: ისეთ პირობებში, როცა არ არის დადგენილი მშობიარობამდე და მშობიარობისშემდეგი დღეების რაოდენობა, დასაქმებულს, რომელსაც სურს, ორსულობის პერიოდში დაიწყოს შვებულების გამოყენება, მოუწევს 126 კალენდარული დღის ანაზღაურების მოთხოვნა, ხოლო მშობიარობა თუ აღმოჩნდება გართულებული, ან ტყუპის მშობიარობის შემთხვევაში, დედას მოუწევს ხელმეორედ, დამატებითი დღეებისათვის შვებულებისა

და მისი ანაზღაურების მიღების მიზნით დადგენილი პროცედურების გავლა. ავტომატურ რეჟიმში ან გამარტივებულ რეჟიმში ეს საკითხი არ წყდება, რამეთუ მინისტრის ბრძანება არ შეიცავს ასეთი ასპექტების სპეციალურ და დეტალურ მოწესრიგებას.

საქართველოს სოციალური სააგენტოს განმარტებით: „სააგენტოს მიერ, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების დახმარება, დანაწევრების/ დანაწილების პრინციპით, დასაქმებულებისათვის არ გაცემულა; დახმარების ადმინისტრირებისათვის არ წარმოადგენს საჭირო ინფორმაციას, თუ როდის ხდება საავადმყოფო ფურცლის გაცემა, მშობიარობამდე თუ მშობიარობის შემდეგ. შესაბამისად, აღნიშნულთან დაკავშირებით სტატისტიკურ ინფორმაციას სააგენტო არ ფლობს“.<sup>1258</sup>

### 3. 37-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები

#### 3.1 მიზანი და არსი

დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ბავშვის მოვლის შვებულებით. ეს შვებულება გამიჯნულია დედის დეკრეტული შვებულებისგან და წარმოადგენს შვებულების ცალკე სახეს.

მოწესრიგების მიზანია დასაქმებულის პროფესიული და საოჯახო ცხოვრების შეთავსების კანონიერი უზრუნველყოფა. მოწესრიგების ამოცანაა: 1. დასაქმებულისათვის, რომელიც არის მშობელი, ბავშვის მოვლისა და აღზრდის პროცესში მონაწილეობის უზრუნველყოფა; 2. ქალისა და კაცისათვის საოჯახო ფუნქციების თანაბარი გაზიარების შესაძლებლობის მიცემა და თანასწორობის პოლიტიკის უზრუნველყოფა.<sup>1259</sup>

37-ე მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტებისგან განსხვავებით, 37-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები გენდერულად თანასწორი ბუნებისაა და მისი გამოყენება შეუძლია როგორც დედას, ასევე, მამას, აგრეთვე, ანაზღაურების მიღება 57 კალენდარული დღის ოდენობით შეუძლია დედასაც და მამასაც; თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კოდექსი არ ქმნის საფუძველს მამის დეკრეტული შვებულებისათვის (paternity leave), არამედ, იგი მხოლოდ ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობის უფლებას ადგენს მშობლებისათვის (childcare leave ან parental leave). ამ საკითხზე ღირებულია აღინიშნოს, რომ ევროპულმა კავშირმა 2019 წელს მიიღო დირექტივა 2019/1158 მშობლებისა და მომვლელებისათვის work-

<sup>1258</sup> სოციალური მომსახურების სააგენტოს პასუხი N 04/10595 (21 ოქტომბერი, 2021 წ) წერილზე N93650, 28.09.2021.

<sup>1259</sup> Paternity and parental leave policies across the European Union, Assessment of current provision, European Commission, 2020, 2. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>.

life ბალანსირების თაობაზე.<sup>1260</sup> დირექტივის მიხედვით, ერთმანეთისგან გამიჯნულია მამის დეკრეტული შვებულება, მშობლის შვებულება, მომვლელის შვებულება (paternity leave, parental leave and carers' leave). მამის დეკრეტული შვებულება ნიშნავს შვებულებას მხოლოდ მამისთვის ან ეკვივალენტური მეორე მშობლისათვის (სადაც ეს დაშვებულია ეროვნული კანონმდებლობით) იმ მიზნით, რომ იზრუნოს ჩვილზე ბავშვის დაბადების პერიოდში (3.1.a მუხლი) დედასთან ერთად. მშობლის შვებულება ნიშნავს შრომითი ურთიერთობების შეჩერებას, გამოწვეულს ბავშვის დაბადებით ან შვილად აყვანით, ზოგადად ბავშვის მოვლის მიზნით (მუხლი 3.1.b), რომლის გამოყენების უფლება აქვს ორივე მშობელს ცალ-ცალკე (მორიგეობით).

### 3.2 გამოყენების წინაპირობები

37-ე მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობა შესაძლებელია დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე. აქაც ნებაყოფლობითობის პრინციპია რეალიზებული. თავის მხრივ, მოთხოვნის არსებობა განაპირობებს ბავშვის მოვლის პერიოდისათვის ანაზღაურების მიღებას.

#### 3.2.1 ბავშვის მოვლის შვებულების ხანგრძლივობა და ანაზღაურება

დადგენილია ბავშვის მოვლის შვებულების ხანგრძლივობა, კერძოდ, 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ორივე შემთხვევაში ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. ნორმა საკმაოდ ბუნდოვანი და გაუგებარია. რატომ არის დათმობილი ჩვეულებრივი მშობიარობის შემდეგ ბავშვის მოვლის შვებულებისათვის მეტი დრო (604 დღე), ვიდრე გართულებული ან ტყუპის მშობიარობის შემდეგ ბავშვის მოვლის შვებულებისათვის ნაკლები დრო (587დღე)? ამ შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად უნდა შემოწმდეს 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე სშკ-ში არსებულ ჩანაწერი. სშკ-ის ძველი ვერსია განსაზღვრავდა, რომ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ხანგრძლივობა იყო 730 კალენდარული დღე. აქედან ანაზღაურებადი იყო 183 დღე, ხოლო გართულებული ან ტყუპის მშობიარობისას – 200 დღე. ე.ი. ძველი დეკრეტული შვებულება, რომელშიც ინტეგრირებული იყო ბავშვის მოვლის შვებულებაც,

<sup>1260</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, official Journal of the European Union, 12.07.2019,

available on <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

მთლიანობაში 730 დღეს ითვლიდა. 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებით, გაიმიჯნა დეკრეტული შვებულება ბავშვის მოვლის შვებულებისგან, მაგრამ კანონმდებელმა განიზრახა, ორივე შვებულება ერთად 730 კალენდარულ დღეს არ გასცდენოდა (მსგავსად ცვლილებამდე არსებული პრაქტიკისა და ძველი საკანონმდებლო ჩანაწერისა). ამდენად, დღეს მოქმედი რედაქციით, თუ 37-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის დეკრეტული შვებულების 126 კალენდარულ დღეს დაემატება ბავშვის მოვლის შვებულების 604 კალენდარული დღე, ერთობლივად მიიღება 730 კალენდარული დღე; გართულებული მშობიარობის ან ტყუპის შობის შემთხვევაშიც, 37-ე მუხლის 1-ელი პუნქტით განსაზღვრულ 143 კალენდარულ დღეს თუ დაემატება ბავშვის მოვლის 587 კალენდარული დღე, ერთობლიობაში გამოდის 730 კალენდარული დღე. იგივე მიდგომაა ფინანსური ანაზღაურების კონტექსტში: თუ 37-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ანაზღაურებად 126 დღეს დაემატება 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი ბავშვის მოვლის ანაზღაურებადი 57 დღე, ვიღებთ 183 დღეს, ხოლო გართულებული მშობიარობის ან ტყუპის შობის პირობებში –  $143+57=200$  დღეს.

ფაქტობრივად, ცვლილება არ შეხება ქალის მდგომარეობის გაუმჯობესებას ან გაძლიერებას, ან სტანდარტის აწევას, უბრალოდ, ერთი შვებულება გაიყო ორ შვებულებად. 730 კალენდარულ დღეზე და ანაზღაურებად 183 ან 200 დღეზე აქცენტირების გამო, ახალი რეგულაცია (მუხლი 37.3) ხარვეზულად გამოიყურება, არა მხოლოდ ფორმულირების ტექნიკის, არამედ უფლებრივი დაცვის პრაქტიკული თვალსაზრისითაც. მაგალითად: მამა, რომლის მეუღლეს ჰქონდა ჩვეულებრივი მშობიარობა, იღებს 604 დღით ბავშვის მოვლის შვებულებას, ხოლო მამა, რომლის მეუღლეს ჰქონდა გართულებული ან ტყუპის მშობიარობა, იღებს 587 კალენდარული დღით შვებულებას. ასეთი განსხვავებული გამოყენება ნორმისა საკმაოდ შორს დგას რაციონალური და სისტემური გააზრებისაგან და, სამართლებრივი შედეგის თვალსაზრისით, ქმნის დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას ან, ორი განსხვავებული ვითარების გათვალისწინებით, არათანაზომიერ/ალოგიკურ პრაქტიკას.

### 3.2.2 დედის ექსკლუზივი ორსულობისა და მშობიარობის შვებულებაზე

37-ე მუხლის მე-4 პუნქტი (მეორე წინადადება) საგამონაკლისო წესს უშვებს: მამას შეუძლია, გამოიყენოს დედის დეკრეტული შვებულების ის დღეები, რომლებიც დედას არ გამოუყენებია. კანონი დედის ბუნებრივ პრივილეგიას (ორსულობისა და მშობიარობის) უფლების შინაარსში პირდაპირ აღიარებს: დედის დეკრეტული შვებულება – ეს დედის ექსკლუზივია. თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია. ეს ჩანაწერი ნიშნავს თუ არა იმას, რომ დედას შეუძლია,

დათმოს ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება და გადასცეს იგი მამას? აღნიშნულის მომწესრიგებელი ნორმა არც სშკ-ში და არც მინისტრის ბრძანებაშია. მინისტრის ბრძანების თანახმად, მამას შეუძლია, ისარგებლოს ქალისთვის განკუთვნილი შვებულებითა და ფულადი დახმარებით, თუ დედა გარდაიცვლება და ჩვილი ცოცხლად დაიბადება (ბრძანების 9.10 მუხლი). აქ მხოლოდ და მხოლოდ აქცენტირებულია დედის გარდაცვალებისას დედის დეკრეტული შვებულებითა და მისი ანაზღაურებით ისარგებლობის უფლება. ამდენად, ღიად რჩება საკითხი – შეუძლია თუ არა დედას (ცოცხალს), არ ისარგებლოს საკუთარი შვებულების დღეებით და ის დაუთმოს მამას?

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა, აგრეთვე, ღიად ტოვებს ისეთი საკითხის რეგულირებას, როგორცაა: თუ დედა არ მუშაობს/უმუშევარია და მას არ ეკუთვნის დედის დეკრეტული შვებულება, დასაქმებულ მამას შეუძლია თუ არა ისარგებლოს ამ შვებულებით და მისი ანაზღაურებით? ამ საკითხთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია CJEU-ის პრაქტიკის გაცნობა. საქმეში – C-5/12 (Montull Case)<sup>1261</sup> – CJEU აღნიშნავს:

„...დედის დეკრეტული შვებულება არ შეიძლება გამოთხოვილ იქნეს დედისგან მისი სურვილის წინააღმდეგ იმისთვის, რომ სრულად ან ნაწილობრივ გადაეცეს ბავშვის მამას... დასაქმებულებს შეუძლიათ, არ გამოიყენონ ეს უფლება, გარდა სავალდებულო 2-ვერიანი დეკრეტული შვებულებისა... თუმცა ეს არ გამორიცხავს დასაქმებული დედის მიერ სავალდებულო შვებულების გამოყენების შემდგომ დედის არჩევის შემთხვევაში დასაქმებული მამის მიერ შვებულების სრულად ან ნაწილობრივი გამოყენების უფლებას... სამართლებრივი ზომები დასაქმებულ დედას ანიჭებს დეკრეტული შვებულების უფლებას, ხოლო ბავშვის მამას უფლება აქვს, ასეთი დეკრეტული შვებულებით ისარგებლოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის დასაქმებული მშობელია და, თუ დედა ნაწილობრივ ან სრულად გადასცემს მას ამ უფლებას... უფრო მეტიც, დედა, რომელიც თვითდასაქმებულია და არ არის სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოების სქემის მონაწილე, ვერ ისარგებლოს პირველადი უფლებით დეკრეტულ შვებულებაზე. შედეგად, დედას არ აქვს უფლება შვებულებაზე, რომელსაც ვერ გადასცემს ბავშვის მამას... დირექტივები უნდა განიმარტოს ისე, რომ ისინი არ ზღუდავენ ეროვნულ ზომებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ბავშვის დასაქმებული მამის უფლებას, დასაქმებული დედის თანხმობის შემთხვევაში აიღოს დეკრეტული შვებულება ბავშვის დაბადებიდან სავალდებულო შვებულების ამოწურვის შემდეგ... ბავშვის მამა, რომელიც დასაქმებულია, არ არის უფლებამოსილი, აიღოს ასეთი შვებულება მაშინ, როცა ბავშვის

<sup>1261</sup> იხ. ვებგვერდზე: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j-6/en/>.



დედა არ არის დასაქმებული და არ მონაწილეობს სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოების სქემაში.<sup>1262</sup>

მინისტრის №01-133/ნ ბრძანების მიხედვით, როცა მამა სარგებლობს ბავშვის მოვლის შვებულებით ან დედის დეკრეტული შვებულების დღეებით, დასაქმებული დამსაქმებელს წარუდგენს ბავშვის დაბადების მოწმობას და/ან შესაბამისი დაწესებულების მიერ გაცემულ ცნობას მეორე მშობლის მიერ დეკრეტული შვებულების ან ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენებული დღეების რაოდენობის შესახებ მიღებული ფულადი დახმარების მითითებით (9.1 მუხლი). მამის შვებულების გაფორმებისა და შესაბამისი პროცედურების განხორციელების საფუძველზე მამა იღებს ფულად დახმარებას.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს განმარტების თანახმად: „თუ მამა დასაქმებულია, მას შეუძლია ისარგებლოს როგორც ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებიდან დედის მიერ გამოუყენებელი დღეებით, ასევე ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით. დახმარების ანაზღაურება უნდა მოხდეს შემდეგი პრინციპით – მუხლი 4, პირველი პუნქტი: ა) ორივე დასაქმებული მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შემთხვევაში, გამოყენებული დღეების პროპორციულად, მაგრამ ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარისა; ბ) ერთ-ერთი დასაქმებული მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შემთხვევაში – ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარისა.<sup>1263</sup>

### 3.2.3 ბავშვის მოვლის შვებულების სრულად ან ნაწილობრივ გამოყენების ასპექტები

ნორმის თანახმად, ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენება დედას ან მამას შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ. ერთი მხრივ, ეს ნიშნავს, რომ ერთ მშობელს შეუძლია, შვებულება გამოიყენოს სრულად 604 ან 587 კალენდარული დღით, ან შვებულება გამოიყენოს ნაწილობრივ, თუნდაც, მხოლოდ ანაზღაურებადი დღეების ოდენობით (57 კალენდარული დღე) ან სხვა განაწილებით; მეორე მხრივ, ეს ნიშნავს, რომ ორივე მშობელს შეუძლია, ბავშვის მოვლის შვებულების ანაზღაურებადი ნაწილი

---

<sup>1262</sup> Case C-5/12, Montull Case. აგრეთვე იხილეთ, საქმის დეტალები და მიმოხილვა: *ლიპარტია ნ.*, მამის მიერ ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენების საკითხი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2019, 182-199, ხელმისაწვდომია: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16010.pdf>.

<sup>1262</sup> R191 – Maternity Protection Recommendation, 2000.

<sup>1263</sup> სოციალური მომსახურების სააგენტოსთან წერილისა და მისი პასუხის თარიღი წინ უსწრებს საქართველოს მთავრობის 33-ე დადგენილების მიღებას, რომლის საფუძველზეც ფულადი დახმარება 2000 ლარამდე გაიზარდა. თუმცა ფულადი დახმარების დათვლის/გაანგარიშების წესი, გაცემის წესი და პირობები არ შეცვლილა (იხ. მინისტრის ბრძანება N01-133/ნ).

გამოიყენოს მორიგეობით და თანმიმდევრობით. ეს ნორმა არ გულისხმობს იმას, რომ ორივე მშობელს ერთდროულად შეუძლია შვებულებით სარგებლობა. ამას ადასტურებს მინისტრის ბრძანების მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტის ა და ბ ქვეპუნქტებიც, რის თანახმად, დახმარება გაიცემა სააგენტოს მიერ... შემდეგი პრინციპით:

ა) ორივე დასაქმებული მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შემთხვევაში, გამოყენებული დღეების პროპორციულად, მაგრამ ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარისა;

ბ) ერთ-ერთი დასაქმებული მშობლის მიერ შვებულების გამოყენების შემთხვევაში – ჯამურად არაუმეტეს 1000 ლარისა.<sup>1264</sup>

იქ სადაც წერია, ორივე მშობელს შეუძლია გამოიყენოს შვებულება, იგულისხმება ანაზღაურებადი დღეების პროპორციულად გადანაწილების შემთხვევები. მაგალითად: დედამ მოითხოვა ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება (126 ან 143 კალენდარული დღე), ასევე, ბავშვის მოვლის ანაზღაურებადი შვებულების 57 დღიდან მხოლოდ 30 დღე, ხოლო ბავშვის მოვლის ანაზღაურებადი შვებულების დარჩენილი 27 დღე ითხოვა მამამ. ასეთ ვითარებაში ბავშვის მოვლის შვებულებები ნაწილობრივ, მაგრამ თანმიმდევრულად (არა ერთობლივად) მიეცემათ მშობლებს, სადაც ჯამურად გაცემული ფულადი დახმარება ორივესთვის ერთად პროპორციულად გაყოფილი არ უნდა აღემატებოდეს 1000 ლარს (ფულადი დახმარების ასპექტებზე კომენტარი იხ. ქვემოთ).

ბუნდოვანია ფორმულირება ნორმისა, რომელიც წარმოდგენილია მინისტრის ბრძანებაში, კერძოდ: მამას ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დახმარება არ მიეცემა, თუ საჯარო მოსამსახურე დედამ სრულად ან ნაწილობრივ ისარგებლა ორსულობისა და მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით (მუხლი 4.1.გ). ნორმის ინტერესია ანაზღაურების საკითხი. ამდენად, განმარტებისას ზუსტად ამ ასპექტს უნდა მიექცეს ყურადღება. თავიდანვე გასათვალისწინებელია, რომ საჯარო სამსახურში ჯერ კიდევ მოქმედებს ერთი შვებულების პრინციპი, კერძოდ, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულება. ამდენად, თუ დედამ სრულად ისარგებლა შვებულებით (730 კალენდარული დღით), რა თქმა უნდა ანაზღაურებასაც სრულად იღებს. ამდენად, თუ დედამ ნაწილობრივ ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით და სრულად მიიღო 183 ან 200 დღისთვის ანაზღაურება,

<sup>1264</sup> 2023 წლის 24 იანვრის საქართველოს მთავრობის 33-ე დადგენილების თანახმად, ფულადი დახმარების ოდენობა გაიზარდა არაუმეტეს 2000 ლარამდე. ეს გავრცელდება იმ პირებზე, რომლებიც 2023 წლის 1 იანვრიდან ისარგებლებენ ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებითა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებით. ამ პერიოდამდე ვრცელდება არაუმეტეს 1000-ლარიანი ფულადი დახმარება. უშუალოდ დათვლის/გაანგარიშების მეთოდოლოგიური ინსტრუქცია, გაცემისა წესი და პირობები არ შეცვლილა მინისტრის N01-133/ნ ბრძანებით. ამდენად, კომენტარში აღნიშნული ფულადი დახმარების გაცემის წესი იდენტურად უნდა იქნეს აღქმული როგორც არაუმეტეს 1000-ლარიან, ასევე, არაუმეტეს 2000-ლარიან ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

ხოლო მამამ ისარგებლა შვებულების დარჩენილი არაანაზღაურებადი დღეებით, დასაქმებული მამა რჩება ფულადი დახმარების მიღების გარეშე. (იხ. მინისტრის ბრძანების მუხლები: 8.4 და 6.2.ა).

### 3.2.4 საჯარო სამსახურში ბავშვის მოვლის შვებულების სპეციფიკა

სშკ-ის სტანდარტი ბავშვის მოვლის შვებულებაზე მამის უფლების რეგულირებისა მნიშვნელოვნად განსხვავდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი სტანდარტისგან. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, საჯარო სამსახურში ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობა შეუძლია ნებისმიერ პირს, ვინც ბავშვს უვლის (მათ შორის მამას), ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე, თუ დედას არ უსარგებლია შვებულებით. ამ მუხლის პრაქტიკაში განხორციელება ერთგვარ პროცედურულ სირთულეებთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული: დედის დეკრეტული შვებულება არ შეიძლება არსებობდეს ბავშვის დაბადებიდან დედის მიერ ფაქტობრივი მოვლის გარეშე, რომელიც ავტომატურად გულისხმობს მემუძურობის პერიოდსაც (თუნდაც მშობიარობის შემდგომ სამედიცინო დაწესებულებაში ყოფნისას). ამიტომაც ჩანაწერის „ბავშვის დაბადებიდან“ არსი არ არის გამჭვირვალე და ნათელი. პრაქტიკულად წარმოუდგენელია, მშობიარობიდან/ბავშვის დაბადებიდან დედამ შეწყვიტოს შვებულება და დაბრუნდეს სამსახურში. მაშინ, მამის 550 დღის ათვლა როდის იწყება, თუკი ბავშვის დაბადებიდან დედა ჯერ კიდევ აგრძელებს შვებულებას (ანუ ბავშვის მოვლას)? ბავშვის დაბადებიდან დედამ შეწყვიტოს შვებულება და მამამ გამოიყენოს, პრაქტიკულად დაუშვებელია, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ მშობიარობისას დედა გარდაიცვალა და ბავშვი ცოცხლად დაიბადა, რაც აძლევს მამას შესაძლებლობას, ბავშვის დაბადებიდან დაიწყოს შვებულების გამოყენება.<sup>1265</sup>

ჩანაწერი „ბავშვის დაბადებიდან“ ბავშვის მამის მიერ ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობის დაწყების თაობაზე არღვევს დედის დეკრეტული შვებულების არსსა და დანიშნულებას (ქალის ჯანმრთელობა/ბიოლოგიური მდგომარეობა მოწესრიგდეს მშობიარობის შემდეგ და მემუძურობის პერიოდში შედგეს დედასა და ჩვილს შორის არსებითად აუცილებელი კავშირი).

---

<sup>1265</sup> ქარდავა ე., რედ. ქარდავა ე., თავი VII. მოხელის უფლებები, გარანტიები და მოვალეობები, კომენტარები, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, 2018, 226-230, ხელმისაწვდომია: <http://lawlibrary.info/ge/books/2018GIZ-GE-Komentari-Sajaro-Samsax-Kanoni.pdf>.

### 3.2.5 მამის დეკრეტული შვებულება

ზემოთ აღინიშნა, რომ სშკ-მა დაარეგულირა ბავშვის მოვლის ნაწილში მამის შვებულების უფლების ასპექტები, თუმცა უშუალოდ მამის დეკრეტული შვებულების ინსტიტუტი ჯერჯერობით უცნობია ქართული შრომის სამართლისთვის. ამ მოსაზრების დასტურად ხაზი გაესვა 2019/1158 დირექტივას, რომელიც შვებულების ცალკე სახედ განსაზღვრავს მამის დეკრეტულ შვებულებას.<sup>1266</sup> დირექტივის მიხედვით, წევრმა ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ აუცილებელი ზომების მიღება იმისთვის, რომ მამას ან ეკვივალენტურ მეორე მშობელს ჰქონდეს უფლება, ისარგებლოს მამის დეკრეტული შვებულებით 10 სამუშაო დღის განმავლობაში იმ შემთხვევისათვის, როცა იბადება დასაქმებულის ბავშვი. წევრ ქვეყნებს თავად შეუძლიათ, გადაწყვიტონ, მისცენ ასეთი შვებულება ნაწილობრივ ბავშვის დაბადებამდე, თუ მხოლოდ ბავშვის დაბადების შემდეგ. ასეთი შვებულების უფლება აქვს პირს საოჯახო/საქორწინო სტატუსის მიუხედავად (დირექტივის მე-4 მუხლი). მამის დეკრეტული შვებულება უნდა იყოს ანაზღაურებადი. (მე-8 მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტები). მამის დეკრეტული შვებულება გაიცემა დედის დეკრეტული შვებულების პარალელურად ორივე მშობლის მხრიდან ანაზღაურების მიღების უფლებით.

ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნების ეროვნულ კანონმდებლობებში ეტაპობრივად ჩნდება ჩანაწერები მამის დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებით.<sup>1267</sup> ევროპულ ქვეყნებს აქვთ

<sup>1266</sup> Paternity leave.

<sup>1267</sup> დირექტივასთან დაახლოების ვადად განსაზღვრულია 2022 წლის 2 აგვისტო (მე-20 მუხლის 1-ელი პუნქტი).

ესტონეთში: მამის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობაა არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა, რომელიც გაიცემა ბავშვის დაბადებამდე და ბავშვის დაბადების შემდეგ, სანამ ბავშვი მიაღწევს 3 წელს (დანაწილების უფლებით). დამსაქმებელს შეუძლია, უარი თქვას შვებულების გაცემაზე 7 კალენდარულ დღეზე ნაკლები ვადით. ანაზღაურება ხორციელდება ოჯახის დახმარების შესახებ კანონის (Family Benefit Act) საფუძველზე (მე-60 მუხლი). რაც შეეხება ბავშვის მოვლის შვებულებას, – ესტონეთში რამდენიმე ტიპის ბავშვის მოვლის შვებულებაა დადგენილი: 1. ბავშვის მოვლის შვებულება (child care leave), როცა დედას ან მამას აქვთ უფლება, ისარგებლონ ამ შვებულებით, სანამ ბავშვი არ გახდება 3 წლის. ასეთი შვებულება მხოლოდ ერთმა მშობელმა უნდა გამოიყენოს. ასეთი შვებულება შეიძლება განაწილდეს რამდენიმე პერიოდად ყოველ წელს. თუ მშობელს წაერთვა მშობლის უფლება, მას არ აქვს უფლება, ისარგებლოს ამ შვებულებით. ბავშვის მოვლის შვებულება ანაზღაურებადია ოჯახის დახმარების კანონის მიხედვით (62-ე მუხლი); 2. ბავშვის შვებულება (child leave), როცა დედას ან მამას აქვს უფლება, ყოველწლიურად ისარგებლოს ბავშვის შვებულებით, რომელიც უნდა ანაზღაურდეს მთავრობის მიერ დადგენილი მინიმალური ხელფასის საფუძველზე. ასეთი შვებულების ხანგრძლივობაა 3 სამუშაო დღე, თუ დასაქმებულს ჰყავს ერთი ან ორი შვილი 14 წლამდე და 6 სამუშაო დღის ოდენობით, თუ ჰყავს, სულ მცირე, 3 შვილი 14 წლამდე ასაკის ან ერთი შვილი 3 წლამდე ასაკის. თუ ბავშვი არის შშმ პირი, მაშინ მშობელს აქვს უფლება ერთი სამუშაო დღის ოდენობით შვებულებაზე ყოველთვიურად, სანამ ბავშვი არ მიაღწევს 18 წელს. ასეთი შვებულება ანაზღაურდება საშუალო ხელფასის გათვლების საფუძველზე (63-ე მუხლი); 3. ბავშვის შვებულება

განსხვავებული საკანონმდებლო მიდგომები მამის დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. მამის დეკრეტული შვებულება გამიჯნულია ბავშვის მოვლის ან მშობლის შვებულებისაგან.<sup>1268</sup>

შსო-ის მონაცემებით:<sup>1269</sup>

- მამის დეკრეტული შვებულება გამოიყენება 167 ქვეყნიდან 78-ში. ეს შვებულება ანაზღაურებადია უმრავლეს სახელმწიფოში, კერძოდ 70-ში. მამის დეკრეტული შვებულება არის მოკლენიანი და მიეცემა მამას ბავშვის დაბადებისთანავე, რომ დაეხმაროს დედას.

- მშობლის შვებულება/ბავშვის მოვლის შვებულება გამოიყენება 169 ქვეყნიდან 66-ში, უმეტესწილად განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში, აღმოსავლეთ ევროპაში, ცენტრალურ აზიაში. ამ შვებულებით სარგებლობს ქალი, განსაკუთრებით მამინ, როცა იგი არ არის ანაზღაურებადი. მშობლის შვებულება გრძელვადიანია. სარგებლობა შეუძლია ორივე მშობელს, ძირითადად მას შემდეგ, რაც ამოიწურება დედის ან მამის დეკრეტული შვებულება.

---

ანაზღაურების გარეშე – ასეთი შვებულების პირობებში დედას და მამას აქვთ შვებულების უფლება, თუ ყავთ 14 წლამდე ან 18 წლამდე ასაკის შვილი, როცა ის შშმ პირია, ანაზღაურების გარეშე ისარგებლონ ბავშვის შვებულებით, არაუმეტეს 10 კალენდარული დღისა ყოველწლიურად (64-ე მუხლი). Employment Contracts Act, Riigikogu of the Republic of Estonia, Passed 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35, Entry into force 01.07.2009, consolidated version of 2021, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/current>.

ლათვიაში: მამას აქვს უფლება 10 კალენდარული დღით შვებულებაზე (father leave), რომელიც უნდა მიეცეს ბავშვის დაბადების შემდეგ დაუყოვნებლივ, მაგრამ არა უგვიანეს ორი თვისა ბავშვის დაბადებიდან (155-ე მუხლი); ნებისმიერ მშობელს აქვს უფლება შვებულებაზე (parental leave), რომელიც დაკავშირებულია ბავშვის დაბადებასთან. ასეთი შვებულება არ უნდა აღებატებოდეს ერთ-ნახევარ წელს ბავშვის 8 წლის ასაკამდე პერიოდში (156-ე მუხლი). Labour Law of the Republic of Latvia, adoption: 20.06.2001. Entry into force: 01.06.2002. consolidated version of the 2020, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>.

ლიეტუვაში: ბავშვის დაბადების შემდეგ მამას აქვს უფლება დეკრეტულ შვებულებაზე (paternity leave) 30 კალენდარული დღის ოდენობით. ეს შვებულება მიეცემა მამას ნებისმიერ დროს ბავშვის დაბადებიდან, სანამ ბავშვი მიაღწევს სამი თვის ასაკს. გართულებული მშობიარობის ან ტყუპის შობის შემთხვევაში, მამას ასეთი შვებულება მიეცემა ბავშვის 6 თვის ასაკამდე პერიოდში. ანაზღაურება გაიცემა ავადობისა და დეკრეტული სოციალური დაზღვევის კანონის შესაბამისად (133-ე მუხლი). რაც შეეხება ბავშვის მოვლის შვებულებას, ის მიეცემა მომვლელს (დედას, მშვილელს დედას, მამას, მშვილელს მამას, ბებიას, ბაბუას ან სხვა სათანადო პირს), სანამ ბავშვი მიაღწევს 3 წლის ასაკს (134-ე მუხლი). Law on the approval, entry into force and implementation of the labour code of the Republic of Lithuania, 14 September 2016 No XII-2603, Vilnius, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=->.

<sup>1268</sup> Maternity and Paternity in the EU, European Parliament, March, 2019, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS-ATA\(2019\)635586-EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS-ATA(2019)635586-EN.pdf).

<sup>1269</sup> Maternity and Paternity at work, Law and Practice across the World, ILO, 2014, 6-7, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms-242615.pdf>.

#### 4. 37-ე მუხლის მე-5 პუნქტი

##### 4.1. მიზანი და არსი

ნორმის მიზანია დამსაქმებლის ინტერესების დაცვა. დამსაქმებლის ინტერესია: შრომის ორგანიზაციის ისე წარმართვა, რომ დასაქმებულის ვალდებულების შესრულების შეჩერებამ (შვებულებამ) არ გამოიწვიოს საერთო საქმის დაზიანება და საწარმოო ფუნქციონირების მოშლა.

შრომითი ურთიერთობებისათვის არსებითად დამახასიათებელია მუშაობა დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილი ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, რაც მნიშვნელოვნად განაპირობებს დასაქმებულის დაქვემდებარებულ მდგომარეობას. ეს ფაქტორი და, რა თქმა უნდა, სახელმეკრულებო ნდობის, კეთილსინდისიერებისა და გულისხმიერების პრინციპები ბუნებრივად მოითხოვს დასაქმებულისაგან დამსაქმებლის ინტერესების გათვალისწინებას, მათ შორის, დროულ ინფორმირებას. შვებულებაში გასვლით, დასაქმებული აჩერებს ურთიერთობებს დამსაქმებელთან და ეს მისი კანონიერი უფლებაა, თუმცა ეს არ ნიშნავს იმ ფუნქციური ნაწილის გაჩერებას, რაზეც საწარმოს მენეჯმენტის იერარქიაში პასუხისმგებელია დასაქმებული. ეს ფუნქციები ვიღაცამ უნდა შეასრულოს. დასაქმებულის შვებულებით გამოწვეული შედეგების მართვის მიზნით, საჭიროა, დამსაქმებელს ჰქონდეს წინასწარ გარკვეული დრო ცვლილებებზე გადაწყვეტილების მისაღებად. ამდენად, კანონმდებელმა დაადგინა დასაქმებულის ვალდებულება, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი ბავშვის მოვლის შვებულების აღების თაობაზე.

##### 4.2. გამოყენების წინაპირობები

ნორმა მიემართება მხოლოდ ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობას. მოთხოვნა 2 კვირით ადრე გაფრთხილების თაობაზე არ წარმოშობს ვალდებულებას დედისთვის ორსულობისა და მშობიარობის შვებულებით სარგებლობის შემთხვევებისთვის. თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ ორსული ქალი თავისუფლდება წინასწარი ინფორმირებისგან. ზოგადად, არა მხოლოდ დამსაქმებელს, არამედ, ორსულ ქალსაც წარმოემოხა საკუთარი შრომითი უფლებებისა და მდგომარეობის დაცვის ვალდებულება, რაც გულისხმობს იმას, რომ მან უნდა აცნობოს დამსაქმებელს ორსულობის თაობაზე გონივრული პერიოდით ადრე, რათა ორსული ქალი დაცული იყოს სამუშაო პირობებით გამოწვეული მავნე ზეგავლენის ან გათავისუფლებისგან (იხ. სშკ-ის მუხლები: 10.5, 20.6, 20.7, 27.6, 28.3, 29, 45.7, 47.5.გ). ამდენად, როცა დამსაქმებელმა იცის დასაქმებულის ორსულობის თაობაზე, მას უკვე აქვს შესაძლებლობა, წინასწარ მოემზადოს დედის დეკრეტული შვებულებისათვის. კანონმდებელმაც არ

ჩათვალა საჭიროდ, გაფრთხილებისა და შეტყობინების კონკრეტული ვადა დაადგინოს უშუალოდ დედის დეკრეტული შვებულების გამოყენების მიზნით. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ორსულობისა და მშობიარობის შვებულებით სარგებლობის თაობაზე წინასწარი გაფრთხილების ვადა შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით შეიძლება იყოს დადგენილი.<sup>1270</sup>

ბავშვის მოვლის შვებულებით სარგებლობის თაობაზე გაფრთხილების ვადა არ ფიგურირებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში. არც მინისტრის ბრძანებაშია დეტალიზებული გაფრთხილების პროცედურა საჯარო სამსახურის ფარგლებში. ბრძანებაც, სშკ-ის მსგავსად, მხოლოდ კერძო დასაქმებულებისათვის ადგენს გაფრთხილების ვადას. ეს შეიძლება იყოს დაკავშირებული იმ ფაქტთან, რომ საჯარო სამსახურში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის შვებულება ერთ შვებულებად განიხილება და დედის მხრიდან შვებულების მოთხოვნისას იგი გაიცემა სრულად (ანაზღაურებადი დღეების გათვალისწინებით, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში). ამდენად, ცალკე ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენების თაობაზე ინფორმირების წინასწარი ვადის დაცვა არც არის საჭირო.

37-ე მუხლის მე-5 პუნქტისა და მინისტრის ბრძანების მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის, ასევე, ბავშვის მოვლის შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანმიმდევრობით, შესაბამისად 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში. ეს ნორმა პრაქტიკაში გამოიყენება შემდეგნაირად: დედა, რომელიც სარგებლობს ორსულობისა და მშობიარობის შვებულებით (126 ან 143 დღის ოდენობით), წყვეტის გარეშე, აგრძელებს ბავშვის მოვლის შვებულებას, ასეთის სურვილის შემთხვევაში. თუ დედა ამოწურავს დედის დეკრეტს (126 და 143 დღეს) და არ იყენებს მყისიერად ბავშვის მოვლის შვებულებას, შემდგომში კარგავს ბავშვის მოვლის შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას. იდენტურად განიმარტება ნორმა მამის მხრიდან ბავშვის მოვლის შვებულების გამოყენების კონტექსტში, კერძოდ, დედა როგორც კი ამოწურავს დედის დეკრეტულ შვებულებას, მამამ დღეების გამოტოვების (წყვეტის) გარეშე, დედის დეკრეტული შვებულების დასრულების მომენტიდან უნდა დაიწყოს ბავშვის მოვლის შვებულება.

---

<sup>1270</sup> ესტონეთშიც მხოლოდ ბავშვის მოვლის შვებულებასთან დაკავშირებით არის დადგენილი გაფრთხილების ვადა არანაკლებ 14 კალენდარული დღით ადრე (62.2 მუხლი). იგივე მიდგომაა ლიეტუვაშიც (134.3 მუხლი). Employment Contracts Act, Riigikogu of the Republic of Estonia, Passed 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35, Entry into force 01.07.2009, consolidated version of 2021, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/current>, Law on the approval, entry into force and implementation of the labour code of the Republic of Lithuania, 14 September 2016 No XII-2603, Vilnius, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?fwid=->.

### **მუხლი 38. შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო**

დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა 1 წლამდე ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

#### **1. მიზანი და არსი**

ნორმის მიზანია ოჯახის არჩევანისა და ოჯახის დაგეგმარების პატივისცემა, რაც დაკავშირებულია ბავშვის შვილებასთან. ეს ზეგავლენას ახდენს შრომით ურთიერთობებზე შვებულების უფლების მოპოვების გზით. საქართველოში შვილად აყვანის პოლიტიკა „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ კანონით რეგულირდება და ამ კანონის მიზანია, ხელი შეუწყოს ბავშვის ოჯახურ გარემოში აღზრდის უპირატესი უფლების განხორციელებას და ბავშვის საუკეთესო ინტერესების უპირატესად გათვალისწინებას შვილად აყვანისას და მინდობით აღზრდისას.<sup>1271</sup> ბავშვის საუკეთესო ინტერესების დაცვის მიზნით, სშკ ითვალისწინებს მექანიზმს – დასაქმებულის შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო.

#### **2. გამოყენების წინაპირობები**

38-ე მუხლის თანახმად, ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულებით სარგებლობა დასაშვებია მხოლოდ იმ პირობით, თუ ნაშვილები ბავშვი არის ერთ წლამდე ასაკის. იმავდროულად, ამ შვებულების გამოყენებაც, 37-ე მუხლით დადგენილი შვებულებების მსგავსად, დამოკიდებულია დასაქმებულის მოთხოვნაზე – მას არ აქვს სავალდებულო ხასიათი.

ნორმა გენდერულად დაბალანსებულია, რამეთუ შვილების საფუძველზე შვებულების მოთხოვნის უფლება აქვს ნებისმიერ მშობელს. გასათვალისწინებელია ფაქტი, რომ ამ შემთხვევაში ქალი ისეთ ბიოლოგიურ მდგომარეობაშია, როგორცაა ორსულობა და მშობიარობა. ამდენად, არც დგას საჭიროება იმისა, რომ აუცილებლად მშვილებელმა დედამ ისარგებლოს შვებულებით. ორივე მშობელი სრულ თანასწორუფლებიან მდგომარეობაში იმყოფა.

შსო-ის №191 რეკომენდაციის მიხედვით, იქ, სადაც შვილება ეროვნული კანონებითა და პრაქტიკით გამყარებულია, მშვილებელი მშობლები უნდა იყვნენ დაცული, მათ შორის შვებულებასთან მიმართებით, იმგვარად, რომ არ მოხდეს მათი დასაქმების ხელყოფა.<sup>1272</sup>

<sup>1271</sup> მუხლი 1.1., საქართველოს კანონი „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“, 04.05.2017, <https://matsne.gov.ge/document/view/3665080?publication=6>.

<sup>1272</sup> Article 10.5 of R191 – Maternity Protection Recommendation, 2000, ILO, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:R191>.



2019/1158 დირექტივის მიხედვით (მუხლი 3.1.a), მშობლის შვებულების<sup>1273</sup> ქვეშ განიხილება შრომითი ურთიერთობების შეჩერება შვილად აყვანის გამო.<sup>1274,1275</sup> აქვე აღნიშნულია, რომ მშობლის შვებულების ხანგრძლივობა დაკავშირებული უნდა იყოს ბავშვის ასაკთან, ხოლო ასაკი ისე უნდა განისაზღვროს, რომ ორივე მშობელს მისცეს მშობლის ფუნქციის ეფექტური განხორციელების შესაძლებლობა (პრეამბულა, 24-ე პუნქტი).

## 2.1 შვებულება „ბავშვის დაბადებიდან“

სშკ-ის ნორმის თანახმად, შვილად აყვანის შვებულების ხანგრძლივობა ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღე, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე. ტერმინი „ბავშვის დაბადებიდან“ არ არის მარტივად აღსაქმელი პრაქტიკული გამოყენების თვალსაზრისით. ლეგიტიმურია შეკითხვა, თუ შვილად აყვანა განხორციელდა ბავშვის დაბადებიდან 2 თვის თავზე, 550 კალენდარულ დღეს უნდა მოაკლდეს ორი თვე? თუ შვილად აყვანა განხორციელდა ბავშვის დაბადებიდან მე-8 თვეს (32 კვირის შემდეგ, როგორც ეს დაშვებულია კანონით, ბავშვის ერთი წლის ასაკამდე), ეს ნიშნავს, რომ 550 კალენდარულ დღეს უნდა მოაკლდეს დაახლოებით 224 დღე? სიტყვასიტყვითი განმარტებით, შვებულების დღეთა რაოდენობა დამოკიდებულია იმაზე, ბავშვის დაბადების შემდეგ როდის მოხდება შვილად აყვანა, რამაც შეიძლება შექმნას პრეცედენტი, როცა სხვადასხვა ასაკის (ერთ წლამდე) ბავშვის მშვილებელ მშობლებს სხვადასხვა რაოდენობით ერგებათ შვებულება.

გარდა ზემოხსენებული ასპექტისა, სშკ-ის რეგულირების მოდელი არ აძლევს მშვილებელს შვილად აყვანის შვებულების უფლებას ერთი ან მეტი წლის ასაკის ბავშვის აყვანისას. ე.ი. ნორმა თავისი არსით შვილების გამო შვებულების მიღების უფლებას ყველა შემთხვევაში არ იძლევა, ამიტომაც ეს შვებულება უფრო ჩვილის მოვლის შვებულებას ემსგავსება.

როგორ არის ეს საკითხი გადაწყვეტილი ევროპაში? 2019/1158 დირექტივის თანახმად, მშობლის შვებულების ხანგრძლივობა (რომელშიც შედის შვილად აყვანის საფუძვლით შვებულებაც) არაუმეტეს 4 თვისა, სანამ ბავშვი არ მიაღწევს სპეციფიკურ ასაკს, კერძოდ, 8 წელს.<sup>1276</sup>

<sup>1273</sup> Parental leave (მშობლის შვებულება).

<sup>1274</sup> Adoption of a child (შვილად აყვანა).

<sup>1275</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, official Journal of the European Union, 12.07.2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

<sup>1276</sup> Article 5.1. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, official Journal of the European Union, 12.07.2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

ესტონეთში მშვილგებელს ბავშვის 10 წლის ასაკამდე უფლება აქვს, ისარგებლოს 70 კალენდარული დღის ოდენობით შვილად აყვანის შევბუღებით იმ დღიდან, როცა სასამართლო მიიღებს გადაწყვეტილებას შვილგებასთან დაკავშირებით. შევბუღების ანაზღაურება ხორციელდება ჯანმრთელობის დაზღვევის კანონის შესაბამისად (61-ე მუხლი).<sup>1277</sup>

ლიეტუვაში შვილების თაობაზე სასამართლო გადაწყვეტილების მიღების დღიდან ერთ თვეში, ოჯახში შეთანხმების საფუძველზე, დედას ან მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს შვილის მოვლის შევბუღებით სამ თვემდე ვადით. შვილის მოვლის შევბუღებით სარგებლობა დასაშვებია ბავშვის 3 წლის ასაკამდე (134-ე მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტები).<sup>1278</sup>

ლატვიაში ოჯახისთვის, რომელმაც იშვილა 18 წლამდე ასაკის ბავშვი, ერთ-ერთი მშობლისთვის შესაძლებელია შვილების შევბუღების (leave to adopters) მიღება 10 კალენდარული დღის ოდენობით (მუხლი 155.4). ამასთან, დასაქმებულს აქვს უფლება მშობლის შევბუღებაზე, რომელიც დაკავშირებულია ბავშვის დაბადებასთან ან შვილგებასთან, წელიწად-ნახევრის ხანგრძლივობით, სანამ ბავშვი არ მიაღწევს 8 წელს (მუხლი 156.1.).<sup>1279</sup>

ზემოაღნიშნულ ევროპულ მაგალითებში ყველაზე მნიშვნელოვანია ის ასპექტი, რომ შვილების შევბუღების ხანგრძლივობა ყველა მშობლისათვის თანაბარია და შევბუღებით სარგებლობის უფლება წარმოიშობა ბავშვის შვილების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ. იმავდროულად, შვილება შეიძლება განხორციელდეს ბავშვის ნებისმიერ ასაკში და მშობელს აქვს უფლება, ასეთ ვითარებაში სპეციალური შევბუღება გამოიყენოს. სშვ-ში არსებული დანაწესი კი, სამწუხაროდ, შევბუღების დღეთა რაოდენობის ათვლას უკავშირებს ბავშვის დაბადებას და არა შვილად აყვანის იურიდიული აქტს – სასამართლო გადაწყვეტილებას; ეს ქმნის შევბუღების დღეთა განსხვავებული რაოდენობით გამოყენების პრაქტიკას; აგრეთვე, შვილების შემდეგ თუ ბავშვის ასაკი გადასცდა ერთ წელს, შევბუღებით სარგებლობის უფლება დასაქმებულს არც აქვს.

## 2.2 შევბუღების ანაზღაურების მოთხოვნის ხანდაზმულობა

მინისტრის ბრძანების მე-9 მუხლის მე-11 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის შემთხვევაში ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის

---

<sup>1277</sup> Employment Contracts Act, Riigikogu of the Republic of Estonia, Passed 17.12.2008, RT I 2009, 5, 35, Entry into force 01.07.2009, consolidated version of 2021, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/current>.

<sup>1278</sup> Law on the approval, entry into force and implementation of the labour code of the Republic of Lithuania, 14 September 2016 No XII-2603, Vilnius <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=->.

<sup>1279</sup> Labour Law of the Republic of Latvia, adoption: 20.06.2001. Entry into force: 01.06.2002. consolidated version of the 2020, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>.

მოვლის, საჯარო მოსამსახურის შემთხვევაში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება არ ანაზღაურდება, თუ საავადმყოფო ფურცლის დახურვის თარიღიდან ან ბავშვის დაბადების თარიღიდან (დასაქმებულის შემთხვევაში), ხოლო შვილად აყვანის შემთხვევაში სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან გასულია 6 თვე.“

ეს ნორმა არა მხოლოდ შვილად აყვანის შვებულების ნაწილში, არამედ სხვა შვებულებებთან კავშირშიც (დედის დეკრეტული შვებულება, ბავშვის მოვლის შვებულება) აწესრიგებს შვებულებების გამო ფულადი დახმარების/ანაზღაურების მიღების უფლების რეალიზების უკიდურეს ვადას. ნორმის თანახმად, საავადმყოფო ფურცლის დახურვის თარიღიდან ან ბავშვის დაბადების თარიღიდან არ უნდა იყოს გასული 6 თვე, ხოლო შვილად აყვანის შემთხვევაში, სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან არ უნდა იყოს გასული 6 თვე. საკითხთან დაკავშირებით უაღრესად მნიშვნელოვანია დაზუსტება იმისა, თუ ვისი პასუხისმგებლობა შეიძლება იყოს დახმარების/ანაზღაურების მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლა. აღნიშნულთან დაკავშირებით იმსჯელა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის №ზს-1106-1068(კ-08) გადაწყვეტილებაში.<sup>1280</sup>

კერძოდ: „მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/5 ბრძანებით<sup>1281</sup> დამტკიცებული „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის“ 10.7 მუხლით დადგენილია დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ზოგადი ხანდაზმულობის ვადა – 6 თვე, თუმცა არ არის ცალსახა მითითება, რომ დამსაქმებლის მიერ სწორედ 6-თვიან ვადაში უნდა მოხდეს განაცხადის ფონდისათვის გადაგზავნა, რაც უნდა განიმარტოს შემდეგნაირად, რომ დასაქმებულის მიერ განაცხადის წარდგენა დამსაქმებელთან 6-თვიან ვადაში (რაც კონკრეტულ შემთხვევაში სახეზეა) ნიშნავს, რომ მან უზრუნველყო უფლების რეალიზაცია კანონით დადგენილ ვადაში. მეტიც, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/5 ბრძანებით დამტკიცებული „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურების წესის“ 6. “გ” მუხლის თანახმად, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო დახმარების გაცემის საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულზე/მოსამსახურეზე შევსებული საავადმყოფო ფურცელი ან ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში კანონის ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილება. ამასთან,

<sup>1280</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, №ზს-1106-1068(კ-08), 10 მარტი, 2009, ხელმისაწვდომია: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/admin-2010-10-uni.pdf>.

<sup>1281</sup> 2007 წლის 27 ივნისამდე მოქმედი ვერსია.

დასაქმებულისათვის/მოსამსახურისათვის დახმარების ან კომპენსაციის მიღების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელი/დაწესებულება ვალდებულია სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულში წარადგინოს დაფინანსების განაცხადი, ანუ სწორედ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს განაცხადის სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოსათვის გადაგზავნა. ამასთან, ნორმატიული აქტით არ არის დადგენილი დასაქმებულის არათუ ვალდებულება, არამედ უფლებამოსილება, განაცხადი თავად წარუდგინოს უშუალოდ სოციალური მომსახურების სააგენტოს, აგრეთვე, არ არის განსაზღვრული, რომ დამსაქმებლის მიერ განაცხადის ფონდისათვის გადაგზავნის ვადის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულის დეკრეტული შვებულება არ ექვემდებარება ანაზღაურებას“.

### 2.3 ფულადი დახმარება შვებულების დროს

მინისტრის ბრძანების თანახმად, დახმარების გაცემის საფუძველია ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილება (მუხლი 5.1.დ). სასამართლო გადაწყვეტილების თაობაზე ჩანაწერი მხოლოდ ფულადი დახმარების მიღების უფლებას უკავშირდება. ამ ბრძანებულებაშიც, სშკ-ის მსგავსად, აღნიშნულია, რომ დასაქმებულს/საჯარო მოსამსახურეს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე (მუხლი 8.6.).

შვებულებით სარგებლობის მიზნით, დასაქმებული მიმართავს დამსაქმებელს და წარუდგენს სასამართლო გადაწყვეტილებას შვილად აყვანის ფაქტის დადასტურების თაობაზე (მუხლები: 9.3.ა, 9.6.ა). დამსაქმებელი მიმართავს სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულს და წარუდგენს სასამართლო გადაწყვეტილებას, დასაქმებულის პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლს, დაფინანსების განაცხადს ბრძანების მე-3 დანართის შესაბამისად, დასაქმებულის საბანკო ანგარიშის დოკუმენტს (მუხლი 5.2).

მინისტრის ბრძანების მე-4 მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, დახმარება გაიცემა ჯამურად. რამდენადაც ამ შვებულებით სარგებლობის უფლება ორივე მშობელს აქვს, მათ მიერ ამ შვებულების გამოყენების დღეების პროპორციულად განაწილდება თანხა, რომელიც ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს დადგენილი ფულადი დახმარების ოდენობას. (იხ. კომენტარი ბავშვის მოვლის შვებულებასთან დაკავშირებით).

**მუხლი 39. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება**

ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულებების დამატებით ანაზღაურებაზე.

**1. მიზანი და არსი**

ნორმის გამოყენების მიზანია, დედობასა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვებულებების უზრუნველყოფა ფულადი დახმარებით, რათა ეფექტურად და ეფექტიანად განხორციელდეს შრომის სამართლის ამოცანები, რაც დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობების თანმდევი ურთიერთობების აღიმენტაციასთან – დაცულ იქნეს შვებულებაში მყოფი პირების სოციალური და ეკონომიკური უფლებები. იმავდროულად, ნორმამ უნდა უზრუნველყოს საკონსტიტუციო დანაწესის შესრულება „სახელმწიფო ზრუნავს ოჯახის კეთილდღეობის დაცვაზე“.

შსო-მ პირველი კონვენცია, დედობასთან დაკავშირებული, მიიღო 1919 წელს. მაშინ მხოლოდ 9 ქვეყანას ჰქონდა ფულადი დახმარების პრაქტიკა. 1952 წლისათვის ასეთი ქვეყნების რიცხვმა მიაღწია 40-ს. დღეს უკვე მსოფლიოს 120 სახელმწიფოში დედის დეკრეტული შვებულება (maternity) ანაზღაურებადია. ზოგიერთ სახელმწიფოში გაფართოვდა და გაძლიერდა სოციალური უსაფრთხოების პოლიტიკა ქალების მიმართ და თვითდასაქმებული ქალებიც ჩართეს ფულადი ანაზღაურების სქემებში (ისეთ სფეროებში თვითდასაქმებულები, როგორებიცაა სოფლის მეურნეობა და სახლში შრომა). ILO სპეციალურ ყურადღებას ამახვილებს ორსული ან ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების ჯანმრთელობის დაცვაზე, როგორც ქალის რეპროდუქციული ცხოვრების სამ უმნიშვნელოვანეს სტადიაზე, მიიჩნევს რა, რომ არსებობს ჯანმრთელობის სპეციფიკური რისკები. ამიტომაც მოითხოვება საფრთხეების შემცირება სამუშაო ადგილას, ფიზიკური ან მენტალური ნეგატიური ზეგავლენის გარემოსგან ქალთა დაცვა,<sup>1282</sup> მაგრამ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ქალისა და ბავშვის დაცვა და მათზე ზრუნვა, ერთი მხრივ, დედის

<sup>1282</sup> More than 120 Nations Provide Paid Maternity Leave, ILO, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS-008009/lang-en/index.htm>.

უმუშევრობის პერიოდში და, მეორე მხრივ, მშობიარობით გამოწვეული ჯანმრთელობის მდგომარეობის აღდგენის პერიოდში. პარალელურად, ბავშვის საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინებით, უაღრესად სენსიტიურია დედასა და შვილს შორის უწყვეტი კავშირის უზრუნველყოფა ბავშვის დაბადების დღიდან გარკვეული პერიოდის განმავლობაში. ამ დროს დედა საჭიროებს მხარდაჭერას, ფინანსებს, როგორც საკუთარი თავის, ასევე, შვილის მიმართ სათანადო მოვლის განხორციელების მიზნით.

ნორმას უდიდესი დანიშნულება აქვს თანამედროვე ქალის უფლებრივი გაძლიერების მიზნით, რათა ქალი არ იყოს სხვაზე დამოკიდებული და თავს გრძნობდეს თავისუფლად, სოციალურად და ეკონომიკურად უსაფრთხოდ. რეალურად ემსახურება თუ არა ნორმა ამ მიზანს?

## 2. გამოყენების წინაპირობები

ნორმით დადგენილი ფულადი დახმარება გამოიყენება სამ სხვადასხვა შვებულებასთან მიმართებით. თუმცა ფულადი დახმარება ყველა მათგანს ინდივიდუალურად არ მიემართება. ორსულობისა და მშობიარობის შვებულება (დედის დეკრეტული შვებულება) და ბავშვის მოვლის შვებულება ერთობლივად და დაჯამებულად ექცევა არაუმეტეს 2000 ლარით ფულადი დახმარების სივრცეში; შვილად აყვანის შვებულებაზე ცალკე ვრცელდება არაუმეტეს 2000 ლარის ოდენობით გასაცემელი.

როგორც 37-ე და 38-ე მუხლების კომენტარში აღინიშნა, ფულადი დახმარების მიღების წინაპირობაა დასაქმებულის მხრიდან შვებულებით სარგებლობის ნების გამოხატვა და მოთხოვნის დაყენება დამსაქმებლის წინაშე.

სშკ-ით დადგენილი ფულადი დახმარება გაიცემა სახელმწიფოს ბიუჯეტიდან. იმავდროულად, შესაძლებელია, დამსაქმებელი და დასაქმებული შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე, რისი მაგალითებიც არის საქართველოს პრაქტიკაში.

საქართველოში ჩამოყალიბდა გარკვეული პრაქტიკა ისეთი შემთხვევებისთვის, როცა დედამ აიღო სრულად ორსულობისა და მშობიარობის შვებულების ანაზღაურება, მაგრამ ის შვებულების დღეების ამოწურვამდე დაბრუნდა სამსახურში. ითხოვს თუ არა სააგენტო გაცემული ანაზღაურების დაბრუნებას? სოციალური სააგენტოს განმარტებით: „სააგენტოში ყოფილა შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული დეკრეტული შვებულების დღეების ამოწურვამდე დაბრუნდა სამსახურში, თუმცა არ მომხდარა გაცემული თანხის უკან გამოთხოვა. რაც შეეხება სხვა ორგანიზაციებში მომხდარ მსგავს შემთხვევებს, ასეთ დროს დამსაქმებელი თვითონ ახორციელებს ანგარიშსწორებას დასაქმებულთან.“

### 3. ფულადი დახმარების ოდენობა

ასოცირების შეთანხმებით დადგენილი ერთ-ერთი ვალდებულების, კერძოდ, 92/85 დირექტივის თანახმად, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარევ და მეუღურ მუშაკთათვის, შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით, ზომების შემოღებას, დახმარება უნდა იყოს ადეკვატური. ადეკვატურად მიიჩნევა დახმარება, თუ ის უზრუნველყოფს ისეთ შემოსავალს, რომელიც ეკვივალენტურია იმ ოდენობისა, რასაც დასაქმებული მიიღებდა შრომისუუნარობის დროს, დადგენილს ეროვნული კანონმდებლობით.<sup>1283</sup> მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ საქართველოს ეს დირექტივა უნდა შეესრულებინა 2018 წელს (და 2004-2006 წლებშიც), დღემდე დირექტივით დადგენილი მინიმალური სტანდარტი ან სხვა ანალოგიური სტანდარტი საქართველოში არ დანერგილა.

საქართველოს კანონმდებლობა იმპერატიულად ადგენს არა ფულადი დახმარების ოდენობის გამოთვლის სქემას, არამედ ფიქსირებულ თანხის მაქსიმუმს, რომელიც თავისი არსით არ ითვალისწინებს დასაქმებულის ხელფასის ოდენობას და, იმავდროულად, სრულად გამორიცხავს ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისა და სახელმწიფო ბიუჯეტის ზრდის პარალელურად ფულადი დახმარების ადეკვატურად გაზრდის შესაძლებლობას. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ 2022 წლის 27 დეკემბრის ცვლილებით, სშკ-ის 39-ე მუხლში შევიდა ცვლილება, რომლის ძალით ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრა დევალა საქართველოს მთავრობას დადგენილებით. ამ ცვლილებამდე სშკ თავად ადგენდა არაუმეტეს 1000-ლარიან დახმარებას. საქართველოს მთავრობის 33-ე დადგენილების საფუძველზე კი (24.01.2023) ფულადი დახმარების ოდენობა არაუმეტეს 2000 ლარია. არაუმეტეს 2000-ლარიანი დახმარება მიემართება იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც მოთხოვნის უფლება

---

<sup>1283</sup> Article 11, Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), available on <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01992L0085-20190726>

2. In the case referred to in Article 8, the following must be ensured: (b) maintenance of a payment to, and/or entitlement to an adequate allowance for, workers within the meaning of Article 2;

3. the allowance referred to in point 2 (b) shall be deemed adequate if it guarantees income at least equivalent to that which the worker concerned would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health, subject to any ceiling laid down under national legislation.

Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01992L0085-20190726>.

წარმოეშობათ 2023 წლის 1 იანვრიდან. ამ თარიღამდე კი დახმარების ოდენობად რჩება არაუმეტეს 1000 ლარისა.

საქართველოს კანონმდებლობა ადგენს განსხვავებული მოპყრობის პრაქტიკას საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ქალებთან შედარებით და მნიშვნელოვნად აუარესებს კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების მდგომარეობას. როგორც კერძო სექტორში, ასევე საჯარო სექტორში დედის დეკრეტული შვებულების, ბავშვის მოვლის შვებულებისა და შვილად აყვანის შვებულების ანაზღაურების წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი (გადასახადის გადამხდელი). „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო.

საქართველოს კანონმდებლობა უპირატესობას ანიჭებს ქალებს დასაქმების ადგილისა და სექტორის ნიშნით:

ა) გადამხდელების ფინანსები გამოიყენება საჯარო მოსამსახურეთა ინტერესების დაკმაყოფილებისა და ამ სექტორში დასაქმებული ქალების ღირსეული დეკრეტის უზრუნველყოფისათვის (რაც ძალიან კარგია და იცავს არა მხოლოდ დედის უფლებებს, არამედ ბავშვის საუკეთესო ინტერესების სამართლებრივ გარანტიებსაც ქმნის);

ბ) საჯარო სექტორში დასაქმებულ ქალებს დეკრეტი უნაზღაურდებათ ხელფასის ოდენობის მიხედვით (პროპორციული დიფერენცირება).

გ) საჭიროდ არ იქნა მიჩნეული გადამხდელთა ფინანსები, ზუსტად იმავე ან მიახლოებულად ანალოგიური სქემით (როგორც ეს საჯარო სამსახურშია), მიმართულიყო კერძო სექტორში დასაქმებულებისადმი.

საქართველოს მთავრობის 33-ე დადგენილებით,<sup>1284</sup> გაიმიჯნა დახმარების ოდენობის პირობა საჯარო სკოლის მასწავლებლების მიმართაც. ისინი არ წარმოადგენენ საჯარო მოხელეებს, მაგრამ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირის (სსიპ) სტატუსით ფუნქციონირებდად სკოლებში არიან დასაქმებულები. მათ მიმართაც განსხვავებული წესი დადგინდა, კერძოდ:

<sup>1284</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ, 24.01.2023. <https://matsne.gov.ge/document/view/5699771?publication=0>



1. საჯარო სკოლის მასწავლებელს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ბავშვის მოვლის გამო, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებად შვებულებებთან დაკავშირებით, ამ დადგენილების პირველი მუხლით გათვალისწინებულ დახმარებასთან ერთად, დამატებითი სოციალური დაცვის ღონისძიების სახით მის მიერ შვებულებების პერიოდში მისაღები შრომითი გასამრჯელოს სრულ ოდენობამდე შესავსებად მიეცემა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 39-ე მუხლით განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურება.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურება გაიცემა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ, მისთვის გამოყოფილი ასიგნებების ფარგლებში.

3. საჯარო სკოლების მასწავლებლისთვის ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს კანონმდებლობით განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგო და დანამატები.

ყურადღებას იქცევს ამ ნაწილშიც დასაქმების ადგილისა და სტატუსის მიხედვით დახმარების ოდენობის განსხვავება. დამატებით, საყურადღებოა, რატომ არ იქნა იგივე მიდგომა გათვალისწინებული სსიპ-ის სტატუსით მოქმედი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დასაქმებულებისათვის. გარდა ამისა, ტერმინი „სკოლის მასწავლებელი“ განიხილება ვიწროდ, რომელიც ასწავლის, თუ აქ ფართო გაგებით მოიაზრება საჯარო სკოლაში დასაქმებული ნებისმიერი პირი, არ არის ნათელი.

ქართული საკანონმდებლო პრაქტიკა ეწინააღმდეგება ევროპული კავშირის კანონმდებლობას, აწესებს რა განსხვავებულ მოპყრობას. ამით ეწინააღმდეგება ქალის უფლებრივი გამლიერების პოლიტიკას და მაქსიმალურად დამოკიდებულს ხდის სხვაზე;<sup>1285</sup> სამართლებრივ ნორმას აქვს მორალური და ეთიკური ხარვეზიც.

---

<sup>1285</sup> ქარდავა ე, ევროკავშირის შრომის დირექტივების ასახვა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში, საქართველოს შრომის კოდექსი VS „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 2018, 5-7.

#### **მუხლი 40. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო**

1. დასაქმებულს თავისი თხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურებისგარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.
2. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს იმ დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

#### **1. მიზანი და არსი**

ნორმის მიზანია დასაქმებულის უფლების რეალიზების ხელშეწყობა ბავშვის მცირეწლოვნების ასაკში, მას შემდეგ, რაც ამოწურულია ბავშვის მოვლის შვებულების დღეები, ხოლო არსებითად მნიშვნელოვანი და საჭირო ხდება დამატებითი შვებულების უფლების მოპოვება ბავშვის მოვლის გამო. ზოგადად, სშკ-ის VII თავის სხვა ნორმების მსგავსად, ნორმის მიზანია ოჯახის დაცვა.

#### **2. ნორმის გამოყენების წინაპირობები**

ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულებით სარგებლობა დამოკიდებულია დასაქმებულის მოთხოვნაზე. დასაქმებულს უფლება აქვს, გამოიყენოს შვებულება მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, სულ 12 კვირის ოდენობით. შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენების კონტექსტში სშკ იმპერატიულია და ადგენს, რომ ეს დრო წელიწადის განმავლობაში არ უნდა იყოს 2 კვირაზე ნაკლები. მინიმალური ვადის მხოლოდ ბუნება რა მიზანს ემსახურება, ბუნდოვანია. ნორმის მიხედვით, შესაძლებელია, არ გამოიყენო შვებულება ერთ წელს, მაგრამ მეორე წელს გამოიყენო ორი, სამი ან მეტი კვირით. ბუნდოვანია, ასევე, სშკ-ის ჩანაწერი 12 კვირის მთლიანად გამოყენების თაობაზე. გულისხმობს ეს მხოლოდ 12 კვირის სრულად გამოყენების შესაძლებლობას დანაწილებით, თუ სრულად უწყვეტად გამოყენების შესაძლებლობას? სიტყვასიტყვითი განმარტების მეთოდი უშვებს უწყვეტად 12 კვირით შვებულების სარგებლობის შესაძლებლობას, რაც დასტურდება იმით, რომ „მთლიანი“ გამოყენება „ნაწილ-ნაწილ“ გამოყენების ალტერნატივად არის დაწესებული.

შვებულება ბავშვის 5 წლამდე ასაკის მიღწევამდე გამოიყენება. ამ შვებულებით სარგებლობა შეუძლია ნებისმიერს, ვინც უვლის ბავშვს. ბავშვის მოვლის შვებულებისგან განსხვავებით, სადაც ნორმა აძლევს დედას ან მამას (37-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად) შვებულებით სარგებლობის უფლებას, დამატებითი შვებულების შემთხვევაში, ნორმის ადრესატია დასაქმებული, რომელიც შეიძლება არ იყოს არც დედა და არც მამა.

შვებულება არ არის ანაზღაურებადი, ამიტომაც ის არ არის მოწესრიგებული მინისტრის ბრძანებით. თუმცა მინისტრის ბრძანების მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად: „...ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების ... პერიოდში მორიგი ორსულობისა და მშობიარობის დადგომის შემთხვევაში, ასევე მორიგი ახალშობილის შვილად აყვანის შემთხვევაში, ანაზღაურება გაიცემა მორიგი ანაზღაურებადი შვებულების მთელ პერიოდზე, წინამდებარე წესის შესაბამისად.“ ეს ნიშნავს შემდეგს: თუ დამატებითი შვებულებით სარგებლობისას, დედა ორსულია ან მშობიარობს, მას აქვს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების მიღების უფლება. ამასთან, დედა ან მამა, როცა ისინი სარგებლობენ დამატებითი შვებულებით, უფლებამოსილნი არიან, მიიღონ შვილად აყვანის შვებულების ანაზღაურება.

### 3. შეჯამება

VII თავით დარეგულირებული შვებულებების საბოლოო შეფასება ეფუძნება ამ თავის მიზნებთან 37-ე-მე-40 მუხლებით დადგენილი სტანდარტების შესაბამისობის მიმოხილვას. VII თავის მიზანთან – დაიცვას განსაკუთრებულ მდგომარეობაში მყოფი ქალის ჯანმრთელობა, დედასა და შვილს შორის აუცილებელი კავშირი მეძუძურობის პერიოდში, მამის უფლებები და შვილად ამყვანი მშობლების უფლებები შვილის მოვლის ნაწილში, – მნიშვნელოვნად დაპირისპირებულია სშკ-ით განსაზღვრული სტანდარტები:

- დედის დეკრეტული შვებულება არ არის სავალდებულო, რაც ეწინააღმდეგება თავად დედის დაცვის და, იმავდროულად, ევროპული კავშირის სტანდარტს;
- დედის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ოდენობა არ ეხმიანება ევროპული კავშირის სტანდარტს. იმავდროულად, დედის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება არათუ პირდაპირ წინააღმდეგობაში მოდის ქალის უფლებრივი გაძლიერების პოლიტიკასთან, არამედ პირიქით, სხვაზე დამოკიდებულს ხდის მას;
- არათანაზომიერია ბავშვის მოვლის შვებულების დღეთა განაწილების საკითხი, რამეთუ დედას ან მამას შეუძლია, ისარგებლოს ბავშვის მოვლის შვებულებით 604 კალენდარული დღის ოდენობით, იმ შემთხვევაში, თუ დედას ჰქონდა ნორმალური მშობიარობა, ხოლო 587 კალენდარული დღის ოდენობით, თუ დედამ ტყუპი შობა ან გართულებული მშობიარობა ჰქონდა;
- შვილად აყვანის შვებულების დღეთა ათვლა დაკავშირებულია ბავშვის დაბადებასთან და არა შვილად აყვანის ფაქტთან და ამიტომაც შვებულების დღეთა რაოდენობის გამოყენება (550 კალენდარული დღით) ყველას ერთნაირად არ შეუძლია. თუ

შვილად აყვანილია ერთ წელზე მეტი ასაკის ბავშვი, მშობლებს არ ეკუთვნით შვილად აყვანის შვებულება;

- სშკ-ის ნორმები ტოვებს ისეთი ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას, რომ მხოლოდ დასაქმებულის ნებაზე დამოკიდებული დედის დეკრეტული შვებულების განაწილების სქემა. მიზანშეწონილია, რომ კანონმდებლობა, ევროპული პრაქტიკის მსგავსად, ადგენდეს მშობიარობამდე და მშობიარობის შემდეგ დეკრეტული შვებულების დღეთა რაოდენობას.

ერთადერთი პოზიტიური ცვლილება, რაც განხორციელდა VII თავის ფარგლებში, არის დედის დეკრეტული შვებულების (ორსულობისა და მშობიარობის შვებულების) გამიჯვნა ბავშვის მოვლის შვებულებისგან, რითიც მოწესრიგდა სამართლებრივი და პროცედურულ-პრაქტიკული ხარვეზები.

ზაზი უნდა გაესვას იმას, რომ VII თავი არ არეგულირებს სუროგაციის გზით დაბადებული ბავშვის შემკვეთი დედის<sup>1286</sup> ან სუროგატი დედის დეკრეტული შვებულების გამოყენების ასპექტებს.

---

<sup>1286</sup> Commissioning mother (იხ. სტატია – Kardava E., Maternity Leave for the Commissioning Mother, ACADEMIA Letters, 2022, 2022, <https://www.academia.edu/81494153/Maternity-Leave-for-the-Commissioning-Mother>).

**მუხლი 41. შრომის ანაზღაურების ფორმა, ოდენობა და გაცემის დრო**

1. შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.
2. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.
3. შრომის ანაზღაურება გაცივმა არანაკლებ თვეში ერთხელ.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.

1. შესავალი

შრომითი ხელშეკრულება სასყიდლიანი გარიგებაა, შესაბამისად, შესრულებული სამუშაოსათვის დამსაქმებელს ეკისრება შემხვედრი შესრულება „ანაზღაურების“ სახით (სშკ-ის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტი).<sup>1287</sup> შემხვედრი შესრულების, ერთი შეხედვით, მარტივი კონცეფცია პრაქტიკაში შეიძლება კომპონენტებისაგან შედგებოდეს, რომლებსაც შინაარსიდან გამომდინარე, განსხვავებულ საფუძველი, ფორმა ან სტრუქტურა აქვს და არაერთგვაროვანი სამართლებრივ შედეგები მოსდევს სხვადასხვა კონტექსტით (მაგალითად, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება გათავისუფლებისას და ანაზღაურება, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა სამუშაოს გაგრძელების შემთხვევაში – კომპენსაცია).

საკანონმდებლო ჩანაწერებში, ისტორიული პერსპექტივითაც, დამსაქმებლის მიერ სასყიდლის გაღების ვალდებულება ცვალებადია ტერმინოლოგიურად<sup>1288</sup> და საერთაშორისო ინსტრუმენტებშიც არაერთი აღმნიშვნელი აქვს,<sup>1289</sup> იმის მიხედვით, იგულისხმება ფიქსირებული

<sup>1287</sup> *შველიძე ზ.*, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 45; ასევე იხ. *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 109.

<sup>1288</sup> 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი – „ხელფასი“ ან (განსხვავებული კონტექსტით) „ანაზღაურება“. შრომის კოდექსის GEPLAC-ის პროექტი – „გასამრჯელო“.

<sup>1289</sup> მაგალითად, შსო-ის 1949 წლის N95 კონვენციაში ანაზღაურების დაცვის შესახებ (N95 კონვენცია) (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:312240>) გამოყენებულია ტერმინი “wages” (საქართველო არაა მიერთებული ამ კონვენციას); იმავდროულად, შრომის თანაბარი ანაზღაურების მიზნებისათვის, 2002 წლის ევროპული კავშირისა და ევროპული გაერთიანების დაფუძნების შესახებ

სასყიდელი, გამომუშავების საფუძველზე მისაღები სასყიდელი თუ რაიმე სხვა, რასაც ანაზღაურების მრავალფეროვანი სისტემების არსებობა განაპირობებს. ამასთან, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გასაცემი თანხა, ნატურით გადასაცემი სიკეთე ან სარგებელი ხშირად არა მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებაზე, არამედ სპეციალურ საკანონმდებლო მოთხოვნებზეა დამოკიდებული (მაგალითად, საპენსიო ფონდში სახელმწიფოსთან ერთად შესატანი თანხა, ან სადაზღვევო შენატანი) და, ამდენად, მართებული ტერმინოლოგიის გამოყენება საკვანძოდ მნიშვნელოვან საკითხად წარმოგვიდგება გასაანალიზებელი ნორმის კომენტარისათვის.

ამასთან, სშკ-ის უკანასკნელი ცვლილებებით, კანონმდებელმა დაამკვიდრა ანაზღაურების ლეგალური დეფინიცია მისი ვარიაციებისა და შემადგენელი ელემენტების საკმარისად ფართო წრის განსაზღვრით და, უპრიანია, ყველა მისი შემადგენლის დეტალური ანალიზი.

## 2. ნორმის მიზანი

### 2.1 ტერმინები

კანონში გამოყენებული ცნების – „შრომის ანაზღაურების“ კონსტრუქცია ევროპული მოდელიდანაა გადმოტანილი<sup>1290</sup> და მიზნად ისახავს 2006/54/EC დირექტივით<sup>1291</sup> განმტკიცებული თანასწორობის პრინციპის უზრუნველყოფას შრომის ანაზღაურებაში. დირექტივის მიხედვით,<sup>1292</sup> ზოგად ტერმინში “pay”<sup>1293</sup> მოიაზრება ძირითადი (“basic”) ან მინიმალური ანაზღაურება (“wage”<sup>1294</sup>), ან „ხელფასი“ (“salary”<sup>1295</sup>), ასევე ნებისმიერი სხვა

---

კონსოლიდირებული შეთანხმების (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12002E/TXT&from=EN>) 141-ე მუხლით მოცემულია ტერმინი “pay”, რომელიც თავის თავში აერთიანებს ტერმინ “wage-ს” და “salary” („ხელფასი“).

<sup>1290</sup> იხ. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანის შესახებ“.

<sup>1291</sup> თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის იმპლემენტაციისა და საქმიანობის სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მოპყრობის შესახებ (<https://eur-lex.europa.eu>) მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტის ე) ქვეპუნქტში მოცემული დეფინიცია.

<sup>1292</sup> მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტის ე) ქვეპუნქტი.

<sup>1293</sup> ლიტერატურული მნიშვნელობით, ასოცირებული ფულის გადახდასთან რაღაცისათვის. იხ. *Hornby, A. S., Gatenby, E. V., Wakefield, H., The Advanced Learner's Dictionary of the Current English, Second Edition, The English Language Book Society and Oxford University Press, 1963, 714.* შედარებით ვიწრო განმარტებით, ფულადი თანხა რეგულარულად შესასრულებელი სამუშაოსათვის. იხ. *Oxford Learner's Dictionary.* (<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>).

<sup>1294</sup> რეგულარულად მისაღები ფულადი თანხა, გამომუშავებული პერიოდულად, ჩვეულებრივ, კვირულად, ან ყოველთვიურად მომსახურების (service) ან სამუშაოს (work) სანაცვლოდ. იხ. იქვე, *Oxford Learner's Dictionary.* ამავე დროს, სხვა სპეციალური განმარტებით, ტერმინი ნიშნავს მომსახურების ან სამუშაოს სანაცვლოდ ნებისმიერი ფორმით „ანაზღაურებას“ (remuneration, საკომპენსაციო სიკეთის დატვირთვით), რომელიც ეფუძნება

შემხვედრი შესრულება (“consideration”). მოცემული კომპონენტებით ნათელი ხდება, რომ ფულადი სახის სასყიდელი (შრომისთვის) შეიძლება კომბინირდებოდეს არაფულად სანაცვლო შესრულებასთან.

იმავედროულად, შსო-ის N95 კონვენციაში (რომელსაც საქართველო არ მიერთებია), მსგავსი შინაარსის (იგულისხმება ტერმინი “pay”) გამოსახატავად გამოყენებულია ტერმინი “wages”, რომელშიც მოიაზრება ანაზღაურება (“remuneration”<sup>1296</sup>), ან, რაღაცის (ამ შემთხვევაში შრომის) სანაცვლოდ გამოძულებული ფულადი თანხა (“earnings”<sup>1297</sup>).

სშკ-ში, ზოგადი „ანაზღაურების“ ტერმინის გარდა, სპეციფიკური კონტექსტით, გამოყენებულია ასევე ტერმინი „ხელფასი“ (მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტი) როგორც ანაზღაურების (არსებითი პირობა) ნაწილი (მოცემულია ფრჩხილებში „დანამატთან“ ერთად (არსებობის შემთხვევაში)), ხოლო 41-ე მუხლის ფორმულირება მიჯნავს მას „ანაზღაურებისაგან“ (გამოყენებულია კავშირი „ან“). განმარტებით ბარათში, თავის მხრივ, ახსნილია, რომ „შრომის ანაზღაურება არ უნდა იყოს“ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები; ლოგიკურია, რომ მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტთან კომბინაციით, „შრომის ანაზღაურება“ ფართო შინაარსისაა, რომელიც აუცილებლად უნდა მოიცავდეს ხელფასის ნაწილს არსებითი პირობის სახით, თუმცა შეიძლება, მას, ასევე, ემატებოდეს სხვა საზღაურიც კომბინირებული 41-ე მუხლის კომპონენტებიდან. მხედველობაშია მისაღები ასევე საქართველოს პრეზიდენტის N351 ბრძანებულებაში<sup>1298</sup> მოცემული ფორმულირება,

---

ნამუშევარ დროს ან მიღებული შედეგის ოდენობას (output of production). იხ. Black's Law Dictionary, Garner, B. A. ed., Ninth Edition, Thomson Reuters, 2009.

<sup>1295</sup> ერთი განმარტებით, ეს შეთანხმებული კომპენსაციაა მომსახურებისათვის (ჩვეულებრივ, პროფესიული), რომლის გადახდაც რეგულარული ინტერვალებით (მაგალითად, წლიური) ხდება, თუმცა არა საათობრივი კომპენსაცია. იხ. Black's Law Dictionary. ამავე დროს, სხვა განმარტებით, ესაა ფულადი თანხა, რომელსაც დასაქმებული (employee) იღებს, ჩვეულებრივ, ყოველთვიურად, ოფისში მუშაობისათვის. იხ. Oxford Learner's Dictionary.

<sup>1296</sup> რისი მნიშვნელობაც მხოლოდ ფულადი საზღაურით არ შემოიფარგლება, რადგან სინონიმად მითითებულია ასევე ტერმინი “reward” (რაიმეს მაკომპენსირებელი რამ). *Hornby, A. S., Gatenby, E. V., Wakefield, H., The Advanced Learner's Dictionary of the Current English, Second Edition, The English Language Book Society and Oxford University Press, 1963, 830, 846.*

<sup>1297</sup> იხ. *Hornby, A. S., Gatenby, E. V., Wakefield, H., The Advanced Learner's Dictionary of the Current English, Second Edition, The English Language Book Society and Oxford University Press, 1963, 314.*

<sup>1298</sup> 1999 წლის ბრძანებულება, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=1>. კონტრასტისთვის იხ. Minimum Wage System, International Labour Conference 103<sup>rd</sup> Session, General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), Third Item on the Agenda: Information and Reports on the Application of Convention and Recommendations, Report of the Committee of Experts on the Application of Convention and Recommendations (Article 19, 22 and 35 of the Constitution), Part III (Part 1B), International Labour Office, ILO, Geneva 2014, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms-235287.pdf>. მინიმალური ანაზღაურების მიზანია, უზრუნველყოს დასაქმებულისა და მისი ოჯახის მინიმალური საჭიროებები ეროვნული ეკონომიკური და სოციალური პირობების

რომლის მიხედვითაც „ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა“ გაიგივებულია „მინიმალური ხელფასის“ ცნებასთან, რომელიც ფორმალურად დაქვემდებარებული შრომითი შემოსავლის მინიმალური ზღვარია.

შრომის კოდექსის პროექტით გამოყენებული იყო ტერმინი „გასამრჯელო“, რომელიც „შრომის ფასის“<sup>1299</sup> მნიშვნელობით არსებობს და რისი სინონიმაცაა „ხელფასი“.<sup>1300</sup> ეს უკანასკნელი მთლიანი თავის სათაურად ფიქსირდებოდა 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსში, თუმცა შემდგომი დეტალიზაციით იყო წარმოდგენილი სხვადასხვა კატეგორიის მუშაკებისა თუ სამუშაოს შემსრულებელთათვის სასყიდლის განსხვავებულობაზე ხაზგასმით. 2006 წელს ყველა ეს ტერმინი ჩაანაცვლა „ანაზღაურებამ“, რომლის შინაარსიც დეფინირებული არ იყო და მთლიანად მხარეთა შეთანხმებაზე იყო დამოკიდებული.<sup>1301</sup>

## 2.2 ნორმის მიზანი

ნორმის მიზანია, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებაში სამუშაოს შესრულების შემხვედრი შესრულების შინაარსი (შესაძლო შემადგენლობა), მისი ფორმისა და ოდენობის დადგენის, ასევე გაცემის წესი და დამსაქმებლის მხრიდან ამ ვალდებულების დარღვევისათვის გათვალისწინებული სპეციალური (ზოგადი რეგულირების შემავსებელი) წესები. ანაზღაურება დასაქმებულის შემოსავლის, როგორც წესი, ძირითადი წყაროა და ეს აუცილებელს ხდის სპეციალური რეგულირების არსებობას, მინიმალური დამცავი სტანდარტის სახით. იგი უზრუნველყოფს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ამ ნაწილის ჯეროვან შესრულებას დროში, პერიოდულად და ვადაგადაცილებისათვის ვალდებული მხარისათვის დამატებითი (ზოგადი რეგულირებისაგან განსხვავებული) ტვირთის დაკისრებით, თუმცა, იმავდროულად, ასახავს სამოსამართლო პრაქტიკით გამოკვეთილ თავისებურებას, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების დაგვიანების ნაწილში, დასაქმებულზე საჯარიმო ზომების გამოყენებლობასთან დაკავშირებით.

---

ფონზე. მისი განსაზღვრა შესაძლებელია დროის ან გამომუშავების საფუძველზე და არ შეიძლება შემცირდეს არანაირი ინსტრუმენტის მეშვეობით (ინდივიდუალური ან კოლექტიური შეთანხმება).

<sup>1299</sup> სულხან-საბა ორბელიანი, ლექსიკონი ქართული I, საქართველოს სსრ მეცნიერებათა აკადემიის ენათმეცნიერებათა ინსტიტუტი, გამომცემლობა „საბჭოთა საქართველო“, 1966, 146.

<sup>1300</sup> ნეიმანი ა., ქართულ სინონიმთა ლექსიკონი, საქართველოს სსრ კულტურის სამინისტროს მთავარპოლიგრაფ-გამომცემლობა, 1961, 606.

<sup>1301</sup> იხ. 2006 წლის კანონის ტექსტი, 31-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის 1-ელი წინადადება, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350?publication=4>. ეს მდგომარეობა შენარჩუნდა 2020 წლის ცვლილებებამდე.



ახალი ფორმულირებით, რომლის კომპონენტად მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასია შემოტანილი, კეთდება აქცენტი, რომ შემხვედრი შესრულების ოდენობის განსაზღვრაში შეიძლება სახელმწიფო მონაწილეობდეს, რაც დასაქმებულისათვის დაცვის დამატებითი სტანდარტის შემოტანას ემსახურება. თავის მხრივ, მინიმალური ანაზღაურება მიზნად ისახავს სიღარიბესთან ბრძოლას, დასაქმებულის შეუსაბამოდ დაბალი ანაზღაურებისაგან დაცვის გზით, რათა მათ მიიღონ არსებული პროგრესის ადეკვატური სამართლიანი წილი და, სულ მცირე, მინიმალური საცხოვრებელი შემოსავალი.<sup>1302</sup>

უკანასკნელ რეფორმამდე (2020) არსებული ფორმულირება შეიცავდა ანაზღაურების ვალდებულების შესრულების ადგილის დაკონკრეტებასაც – სამუშაო ადგილით, რაც ამოღებულ იქნა და, შესაბამისად, გავრცელდა სკ-ის მოწესრიგების ზოგადი სტანდარტი.

### 3. შემადგენლობა

#### 3.1 პირველი პუნქტი – გავრცელების სფერო (დეფინიცია)

მოწესრიგების საგნობრივი გავრცელება (მოქმედება დასაქმებულის მიერ მისაღებ გასაცემელებზე) გამომდინარეობს ახალშემოტანილი დეფინიციიდან (1-ელი პუნქტი) და, უპირველესად, მიემართება ფრაზას – „სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ“. ყველა კომპონენტი, რომელიც მასშია მოცემული, მოიაზრება დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სასყიდლის საპირწონედ (სინალაგმად)<sup>1303</sup>, ე.ი. იმ შინაარსად, რომლიდანაც გამოდის დასაქმებული ხელშეკრულების დადებაზე გადაწყვეტილების მიღებისას, ცხადია, თუკი ეს წარმოდგენები ემთხვევა დამსაქმებლის მოსაზრებას, მისთვის გასაწევი სამსახურის ფასთან დაკავშირებით. ანაზღაურების ქვეტექსტი არ არის საჩუქრისათვის მახასიათებელი უსასყიდლოობა.<sup>1304</sup>

ანაზღაურება, როგორც აღინიშნა, არსებითი პირობაა, რომელზეც მხარეები უნდა შეთანხმდნენ, თუმცა მასზე შეუთანხმებლობა (იგულისხმება როგორც ზოგადად, ამ კომპონენტზე მოლაპარაკების არარსებობა, ისე ოდენობის განსაზღვრა) არ იწვევს კონსენსუსის გაქრობას.

<sup>1302</sup> შსო-ის განმარტებები მინიმალური ანაზღაურების დეფინიციასა და მიზანზე. იხ. ვებგვერდზე: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS-439072/lang-en/index.htm>.

<sup>1303</sup> სშკ-ის მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტი. ამასთან, იმიჯნება ე.წ. „შინაგანი“ და „ფუნქციონალური“ სინალაგმა, რომელთაგანაც, წინამდებარე კონტექსტით, მნიშვნელოვანია პირველი მათგანი. იხ. *დამორე, ა.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, 31-ე-34-ე მუხლების კომენტარი, 224.

<sup>1304</sup> იხ. შველიძე ზ., ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 117.

თუკი მოლაპარაკებიდან ცხადია, რომ მხარეებმა სასყიდლიან შესრულებაზე ურთიერთმფარავი ნება გამოავლინეს, თუმცა არ განსაზღვრეს ოდენობა, სშკ-ის მე-20 მუხლი მე-2 პუნქტის მე-2 წინადადებით, მათ ეს მოგვიანებით შეიძლება გააკეთონ. ასეთ დროს, როგორც წესი, დამსაქმებელი კარნახობს ოდენობას დასაქმებულს. თუკი ეს უკანასკნელი არ ეთანხმება, სკ-ის 325-ე მუხლში მოცემული მექანიზმით, პირობის განსაზღვრა სამართლიანობის საფუძველზე უნდა მოხდეს. თუკი მოლაპარაკებისას მხარეებს სასყიდელზე საერთოდ არ გაუმახვილებიათ ყურადღება, უნდა მოქმედებდეს სსკ-ის 630-ე მუხლი ფასზე შეთანხმების ვარაუდის სახით. თავის მხრივ, სკ-ის 630-ე მუხლი უთითებს არსებულ ტარიფზე შრომით ურთიერთობაში, რაც, მინიმალურ, კანონით დადგენილ ხელფასად მოიაზრება; ამგვარი მიდგომა ძნელად თუ ჯდება გონივრულობის ფარგლებში. ამგვარად, საუბარი უნდა იყოს ე.წ. „ჩვეულებრივ ანაზღაურებაზე“.

ეს მსჯელობა გამომდინარეობს მოცემულობიდან, რომლის მიხედვით, დღევანდელი (სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრული) მინიმალური ხელფასი იმდენად მიზერულია, რომ არაგონივრული იქნებოდა, იგი მიჩნეულიყო სსკ-ის 630-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრულ ტარიფად (დამატებითი დეტალური მსჯელობა იხ. ქვემოთ, მე-2 პუნქტის კომენტარში).

### 3.2 „ანაზღაურებისა“ და „ხელფასის“ გამიჯვნა, მათი კომბინაცია

როგორც ტერმინების განმარტებისას აღინიშნა, კანონი მიჯნავს „ანაზღაურებას“ ხელფასისაგან. ნორმის 1-ელი პუნქტის დეფინიციის რეცეფციის წყაროს ტერმინოლოგიური ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონმდებელს სურდა, სამუშაოს სანაცვლოდ ფულადი გადასახდელი გაემიჯნა სხვა ფორმით მისაღები „სასყიდლისგან“. „ხელფასი“, ჩვეულებრივ, ფულად თანხასთან იგივედება, რომელიც პერიოდულად უნდა იქნეს გადახდილი; ამას ამყარებს N351 ბრძანების მიხედვით, მინიმალური ანაზღაურების გამოხატვა ფულში.

იმავედროულად, 1-ელი პუნქტის მიხედვით, თავად „ანაზღაურება“ ნებისმიერი ფორმისაა: „...ან სხვა“, ან „... ნატურით“.

ცალკე საკითხია, შესაძლებელია თუ არა ფულადი სეგმენტის გარეშე ანაზღაურების ფორმირება, რომელზეც, მხოლოდ ლიტერატურული განმარტებით, ცალსახა პასუხი ძნელი გასაცემია, რადგან, ერთი მხრივ, სამოქალაქო ბრუნვაში ანაზღაურების ყველაზე ფართოდ გავრცელებული ფორმა ფულით ანაზღაურებაა, ხოლო მეორე მხრივ, ნორმის ფორმულირება ალტერნატივების სახით იძლევა შესაძლებლობას, შემხვედრი შესრულება სრულად ნატურით ან სხვა სარგებლის ფორმით ფორმირდეს. ეს წინააღმდეგობაში არ მოდის მინიმალური ანაზღაურების ბრძანების შინაარსთან, რადგან, თუკი

ნატურით გასაცემი სასყიდლის ღირებულება მინიმალურ ქვედა ზღვარს ქვემოთ არ არის დასაშვები, თან იმის გათვალისწინებით, რომ სშკ-ს ორგანული კანონის სახე აქვს, უპირატესი ძალით კანონქვემდებარე აქტთან. შსო-ის სტანდარტების მიხედვით, სახელმწიფოებმა ყურადღება უნდა მიაქციონ იმას, რომ (შიდა მეურნეობებში დასაქმებულთათვის) მინიმალური ანაზღაურების კომპონენტში ნატურით გასაცემი სასყიდლის ნაწილის გათვალისწინებით არ დაიკარგოს ის ფუნქცია, რომელიც აქვს მინიმალურ ანაზღაურებას – დასაქმებულის შესაძლებლობას, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მისი და მისი ოჯახის მინიმალური საჭიროებები და შენარჩუნდეს ანაზღაურების განკარგვის თავისუფლება.<sup>1305</sup>

მიუხედავად ამისა, შსო-ის N95 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, ცალკეულ „ინდუსტრიებში“, დასაქმების სფეროებში, სადაც ეს ჩვეულებითი ნორმებით მისაღებია, ეროვნული კანონმდებლობით, კოლექტიური ხელშეკრულებით ან საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებით შესაძლოა, განისაზღვროს ანაზღაურების „დანამატის“ (allowances) ნატურით გაცემა (ე.წ. „ბარტერული სისტემა“<sup>1306</sup>). ამასთან, არ დაიშვება ალკოჰოლის შემცველი ნაწარმით ამ სეგმენტის ფორმირება. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით, დგინდება დამატებით ღონისძიებების გატარების აუცილებლობა ნატურით ანაზღაურების დანამატის განსაზღვრისას: აუცილებლობა იმისა, რომ გასაცემი სიკეთე (მაგალითად: საკვები, სასმელი, საწვავი, ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი, საცხოვრებელი, სათავსო, სატრანსპორტო საშუალება, უპროცენტო სესხი, უძრავი ქონებისთვის შესაძენი სუბსიდია და სხვ.)<sup>1307</sup> შესაფერისი იყოს დასაქმებულისათვის და სარგებლიანი მისი ოჯახისათვის, ხოლო ღირებულება სამართლიანად და გონივრულად იყოს გამოანგარიშებული. შსო-ის განმარტებით, ნატურით ანაზღაურება ნაკლებად მისაღებია დასაქმებულისთვის, რადგან მისი განკარგვა, ფულთან შედარებით, მეტ სირთულესთან არის დაკავშირებული.<sup>1308</sup> შესაბამისად, ფიქსირდებოდა პრაქტიკის ბოროტად გამოყენება დამსაქმებლის მიერ, ამიტომაც ექსპერტების რეკომენდაცია

<sup>1305</sup> Minimum Wage System, International Labour Conference 103<sup>rd</sup> Session, General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), Third Item on the Agenda: Information and Reports on the Application of Convention and Recommendations, Report of the Committee of Experts on the Application of Convention and Recommendations (Article 19, 22 and 35 of the Constitution), Part III (Part 1B), International Labour Office, ILO, Geneva 2014, par. 49, 26.

<sup>1306</sup> ასევე ცნობილი “truck system-ად”, რაც, ჩვეულებრივ, ე.წ. “Tommy shop” სისტემით ხორციელდებოდა. იხ. Protection of Wages, Standards and Safeguards Relating to Payment of Labour Remuneration, Report III (1B), International Labour Conference, 91<sup>st</sup> Session, 2003, 51, 52. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf).

<sup>1307</sup> იხ. შსო-ის განმარტებანი N95 კონვენციაში მოცემულ დეფინიციებზე, <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS-439068/lang-en/index.htm>.

<sup>1308</sup> იქვე.

ემბრობა მოდელს, სადაც მთლიანი ანაზღაურების 50%-ზე მეტი წილი ექვების წარმომშობია.<sup>1309</sup>

სშკ-ის მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტში მოცემული ანაზღაურების ფორმულირება, არსებითი პირობის სახით, შეიძლება, გახდეს ინდიკატორი ამ საკითხის შსო-ისეული სტანდარტის შესაბამისი განმარტებისა. კერძოდ, ანაზღაურებაში მიეთითება ხელფასი, რომელიც ფულადი სახით უნდა განისაზღვროს და, „დანამატის“<sup>1310</sup> არსებობის შემთხვევაში, სწორედ ეს დანამატი შეიძლება ჩაითვალოს ნატურით ანაზღაურების კომპონენტად.

### 3.3 ძირითადი „ანაზღაურება“

ნორმის 1-ელი პუნქტი მოიცავს ძირითადი ანაზღაურების ცნებას, რაც ზემოთ აღწერილი (ნატურით ანაზღაურების) კომპონენტის გათვალისწინებით, ისე შეთანხმებული ან გამომანგარიშებული, კოლექტიური ხელშეკრულებით დადგენილი, ან (დღესდღეისობით აქტუალობადაკარგული, თუმცა მოქმედი) მინიმალური (ხელფასის სახით) სასყიდელია, რომელიც შრომის სანაცვლოდ ერგება დასაქმებულს. მისი ნაწილი უნდა შედგებოდეს ფულადი ანაზღაურებისაგან და, არსებობის შემთხვევაში, მოიცავდეს, ასევე ე.წ. დანამატს. N95 კონვენციის 1-ელი მუხლის მიხედვით, მთლიანობაში, მისი გამოხატვა შესაძლებელი უნდა იყოს ფულში. ასეთი მოთხოვნა სშკ-ის მიხედვით არ არსებობს და ჰიპოთეზურად ეს შეიძლება იყოს ნებისმიერი არაქონებრივი ხასიათის სარგებელი, უფლებრივი უპირატესობა, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით.

### 3.4 ანაზღაურების არქიტექტურა

პრაქტიკაში შრომის ანაზღაურების კომპონენტების ორ სეგმენტად დაყოფაა შესაძლებელი: ერთი მხრივ, ესაა ფულადი ანაზღაურება/ხელფასი/ძირითადი ანაზღაურება/მინიმალური ანაზღაურება და, მეორე მხრივ, პარალელურად, დანამატების მრავალფეროვანი ფორმები, როგორებიცაა: ნატურით მიღებული ანაზღაურება, კონკრეტული მიზნობრივი დანამატი, ბონუსი, რომელსაც წამახალისებელი ეფექტი ან პერიოდული გადახდის სახე შეიძლება ჰქონდეს, ან ასახავდეს დამსაქმებლის წარმატებული საქმიანობიდან

<sup>1309</sup> იქვე. წყაროში მოცემულია, ასევე, ცალკეული ქვეყნების მაგალითები და მათში ბარტერული სისტემის ანაზღაურების მაქსიმალური ზღვრების პრაქტიკა. ასევე იხ. 2005 წლის შრომის კოდექსის პროექტის 64-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის მიხედვითაც დაიშვებოდა არაუმეტეს 20% ანაზღაურების შეთანხმება ნატურით.

<sup>1310</sup> საჯარო სამსახურში „დანამატის“ ცნება სპეციალური რეგულირების საგანია. იხ. 2015 წლის N4346-ის კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=36>.

მიღებული მოგების ნაწილს, სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო (დაგროვებითი საპენსიო შენატანი დამსაქმებლის მხრიდან<sup>1311</sup>) თუ კერძო სქემებში შენატანები.<sup>1312</sup>

შრომის ანაზღაურებაში შედის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ გადახდილი გაზრდილი შრომითი ანაზღაურება (სშკ-ის 27-ე მუხლის მიხედვით).

ცალკე გამოსაყოფი იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება (სშკ-ის 42-ე მუხლი), როგორც პირველ კატეგორიაში შემავალი სასყიდელი, რომლის დროსაც, მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო ფაქტობრივად არ სრულდება, უნდა მოხდეს შრომის ანაზღაურება. იმ შემთხვევაში, თუ დანამატი შესრულებულ სამუშაოზე (დროზე ან გამომუშავებაზე) დამოკიდებული, იძულებითი მოცდენის დროის პროპორციულად ან შეთანხმებული სახით ანაზღაურდება.

პირველ კატეგორიაში შედის ნებისმიერი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა, ან სხვაგვარად მისაღები სიკეთე. იგივე შეიძლება ითქვას დამსაქმებლის მოთხოვნით კვალიფიკაციის ამაღლებისას დასაქმებულისათვის მისაცემ ანაზღაურებაზე (დეტალურად იხ. 22-ე მუხლის კომენტარი) ისევე, როგორც კვალიფიკაციის ასამაღლებლად გადასახდელ ანაზღაურებაზე, რომელიც მივლინების ფარგლებში ხდება. ანაზღაურების ოდენობაზე დავისას დასაკისრებელი ოდენობის გაბათილების ტვირთი დამსაქმებელზეა.<sup>1313</sup>

### 3.5 მიღებული პირდაპირ ან არაპირდაპირ

ნორმა განსაზღვრავს, რომ დასაქმებულმა ანაზღაურება შეიძლება მიიღოს პირდაპირ ან ირიბი გზებით. ამ უკანასკნელში უნდა იგულისხმებოდეს მესამე პირის მეშვეობით შესრულება (გადაცემა), რითაც დამსაქმებელს შემხვედრი ვალდებულება შესრულებულად ჩაეთვლება. მაგალითად, ამგვარი გადაცემა იქნება, თუკი დასაქმებულს ექნება შესაძლებლობა, ისარგებლოს „ფიტნეს“ დარბაზით, რომელიც მესამე პირის საკუთრებაშია და მომსახურებას დამსაქმებლის დავალებით ან სხვა სამართლებრივი საფუძველით ახორციელებს.

---

<sup>1311</sup> ეს ურთიერთობები მოწესრიგებულია 2018 წლის N3303-რს კანონის მიხედვით დაგროვებითი პენსიის შესახებ. ხელმისაწვდომია: <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=3>.

<sup>1312</sup> დასაქმების ხარჯების სქემა საილუსტრაციოდ იხ.: *Castillo, M., Wages Statistics: Concepts, Definitions and Derived Variables, Capacity Building Workshop on Work Statistics for SADC Social Partners, Johannesburg, South Africa, 2015, 13.*

<sup>1313</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის Nას-1028-2020 გადაწყვეტილება.

### 3.6 მინიმალური ხელფასი

1-ელი პუნქტით განისაზღვრება, რომ ანაზღაურების ერთ-ერთი სახეა მინიმალური ანაზღაურება, რომლის შინაარსი სშკ-ის მოქმედი რედაქციით არ რეგულირდება.<sup>1314</sup> ამ კონცეფციის შემოტანა ტერმინით „მინიმალური“ თავის თავში მოიცავს ჩარევას სახელშეკრულებო თავისუფლებაში და სწორედ ეს იყო კანონმდებლის გაცხადებული განზრახვა, რაც არაორაზროვნად ფიქსირდება განმარტებით ბარათშიც. მასში დეკლარირებულია, რომ იგეგმება ამ კონცეფციის მოწესრიგება სპეციალური კანონით. იგი შემუშავებულ იქნა, თუმცა საბოლოოდ არ ყოფილა მიღებული.<sup>1315</sup>

მოქმედი მოწესრიგება, პრეზიდენტის N351 ბრძანებულების სახით, ფორმალურად, არსებობს და ზღუდავს შეთანხმებას მინიმალურზე დაბალ ანაზღაურებაზე, თუმცა ნაკლებ აქტუალურია, რადგან ძნელად წარმოსადგენია შრომითი ურთიერთობა, რომელშიც 20 ლარით განისაზღვრება ყოველთვიური ხელფასი.<sup>1316</sup>

შსო-ის სტანდარტი მინიმალურ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, მოცემულია N131 კონვენციაში,<sup>1317,1318</sup> რამაც უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა დაცვა შეუსაბამოდ დაბალი ანაზღაურებისაგან<sup>1319</sup>, სხვა,

---

<sup>1314</sup> ეს საკითხი მოწესრიგებული იყო 2005 წლის პროექტში, რომლითაც პირდაპირ იკრძალებოდა სახელმწიფოს მიერ დადგენილ მინიმალურ ხელფასზე ნაკლებზე შეთანხმება (მე-9 მუხლის მე-2 ნაწილი).

<sup>1315</sup> საკანონმდებლო პაკეტი ხელმისაწვდომია: <https://info.parliament.ge/#law-drafting/19069>. კანონპროექტის მიხედვით, დგინდებოდა მინიმალური ანაზღაურების ყოველთვიური მაჩვენელი, რაც სრული განაკვეთზე მომუშავეთათვის არ უნდა ყოფილიყო საშუალო თვიური ანაზღაურების 45%-ზე დაბალი, ხოლო არასრულ განაკვეთზე მომუშავეთათვის მოიცავდა საათობრივი დანაგარიშების ფორმულას. ამასთან, დგინდებოდა იმ დასაქმებულთა მინიმალური ანაზღაურების გამონაგარიშების წესი, რომელთაც არ შეეძლოთ შეთავსებით სამუშაოზე დასაქმება.

<sup>1316</sup> იხ. *შველიძე ზ.*, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017.

<sup>1317</sup> 1970 წლის კონვენცია. საქართველო არ არის მიერთებული ამ კონვენციას. ტექსტი ხელმისაწვდომია: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:C131>.

<sup>1318</sup> დასაქმებულთა ეფექტიანი სოციალური დაცვის თაობაზე, რომლის ნაწილიცაა მინიმალური ანაზღაურების ინსტრუმენტი იხ.: Resolution on Concerning the Recurrent Discussion on Social Protection (Labour Protection), 104<sup>th</sup> Meeting of General Conference, ILO, 2015. ხელმისაწვდომია: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms-380781.pdf>. არსებული სისტემების თაობაზე იხ. General Survey of the Reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), ასევე, Minimum Wage Systems, International Labour Conference, 103<sup>th</sup> Session, 2014. < <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms-235287.pdf>.

<sup>1319</sup> იხ. შსო-ის განმარტებები მინიმალური ანაზღაურების დეფინიციასა და მიზანზე. იხ. ვებგვერდზე: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS-439072/lang-en/index.htm>.

შორს მიმავალი მიზნების რეალიზაციასთან ერთად (იხ. ზევით ნორმის მიზანი). მინიმალურ ანაზღაურებას, კონვენციის მიხედვით, სავალდებულო ძალა უნდა ჰქონდეს (კონვენციის მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტი), იმის მიუხედავად, თუ ვინ შეიძლება იყოს მისი შემომღები (კომპეტენტური სახელმწიფო ორგანო, ექსპერტთა საბჭო, ინდუსტრიების მიხედვით კოლექტიური ხელშეკრულების დამდები მხარეები, თუ სხვ.). ამასთან, დადგენილი ოდენობები პერიოდულად უნდა ექვემდებარებოდეს რევიზიას<sup>1320</sup> შესაბამისი ფაქტორების/ცვლადების<sup>1321</sup> მხედველობაში მიღებით, რათა ადეკვატურად იქნეს უზრუნველყოფილი დასაქმებულისა და მისი ოჯახის მოთხოვნები.<sup>1322</sup>

ერთიანი ევროპული მოდელი დღევანდელი მდგომარეობით არ არსებობს, რადგან ევროპულ კავშირში 2019 წელს გაძლიერდა ტენდენცია<sup>1323</sup> მინიმალური ანაზღაურების საერთო პრინციპების შემოღებაზე, რაც ევროპული საბჭოს მიერ დირექტივის პროექტის შემოთავაზებაში<sup>1324</sup> გამოიხატა. ეს საკანონმდებლო აქტი, მაღალი ალბათობით, მოაწესრიგებს საკითხს; იგი „დასაქმებულთა სიღარიბის“ (in-work poverty) თავიდან ასაცილებლად და „ღირსეული ცხოვრების

<sup>1320</sup> იქვე.

<sup>1321</sup> გასათვალისწინებელი ფაქტორები იხ.: R135 – Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-INSTRUMENT-ID:312473>.

<sup>1322</sup> ოდენობის განმსაზღვრელი სხვა კრიტერიუმების ჩამონათვალი იხ. იქვე, II.

<sup>1323</sup> იხ. *Ammann, J.*, EU Council Agrees Negotiating Position on Minimum Wage Directive, EUROACTIV, 2019, მასალა ხელმისაწვდომია: <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/eu-council-agrees-negotiating-position-on-minimum-wage-directive/>; ასევე, *Paterson, B.*, Addressing In-Work Poverty: The EU Minimum Wage Directive and Collective Bargaining, European Futures, 2021, ხელმისაწვდომია: <https://www.europeanfutures.ed.ac.uk/addressing-in-work-poverty-the-eu-minimum-wage-directive-and-collective-bargaining/>.

<sup>1324</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union, COM(2020) 682 final, 2020/0310 (COD). ხელმისაწვდომია: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>.

განმარტებით მემორანდუმში შეთავაზების გაკეთების საფუძველად მითითებული არსებული მდგომარეობა, რომლის მიხედვითაც, მიუხედავად იმისა, რომ 27 წევრი სახელმწიფოდან 21-ში უკვე არსებობს შესაბამისი რეგულირება, იგი საკმარისი არაა. ჩრდილოეთის სახელმწიფოები და პორტუგალია სტატუტორული რეგულირების საფრთხეებს კოლექტიური მოლაპარაკების დაკნინებაში ხედავენ, თუმცა ხაზგასასმელია, რომ ამ ქვეყნებში სწორედ კოლექტიური ხელშეკრულებების მეშვეობით სექტორულ დონეზე მიიღწევა მინიმალური ღირსეული ანაზღაურების ზღვარი (დასაქმებულთა, ხშირად, 70%-ს გადაცილებული ან მასთან მიახლოებული 67% პროფესიულ კავშირებში გაწევრების დონის გამო), მაშინ, როდესაც დანარჩენ ქვეყნებში ეს ზღვარი „მოლიანი შუა ზღვარის ანაზღაურების“ (gross median wage) 60%-ზე (ამ მაჩვენებლისგან განიჩრევა ე.წ. „მოლიანი საშუალო ანაზღაურება“ („gross average wage“)) დაბალია, რაც დამაკმაყოფილებელი არ არის და გამოითქმის მოსაზრებები, რომ ევროპული რეგულირება სხვა სახელმწიფოებშიც უზრუნველყოფს მდგომარეობის გაუმჯობესებას და ამით ჩრდილოეთის მოწინააღმდეგე ქვეყნებისათვის მნიშვნელოვნად არაფერი შეიცვლება. იხ., ასევე, *Paterson, B.*, Addressing In-Work Poverty: The EU Minimum Wage Directive and Collective Bargaining, European Futures, 2021.

სტანდარტის<sup>1325</sup> დადგენისკენა მიმართული. იგი ეფუძნება ევროპული კავშირის ფუნდამენტური უფლებების ქარტიის<sup>1326</sup> 31-ე მუხლის 1-ელ პუნქტს, რომლითაც „ყველას აქვს უფლება ისეთი შრომის პირობებზე, რომლებშიც დაცულია მისი ჯანმრთელობა, სიცოცხლე და ღირსება“.

### 3.7 რა არ შედის შრომის ანაზღაურებაში

მივლინებისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს სამუშაოს შესრულების ადგილის ცვლილების გამო „ხარჯები სრულად“. სამივლინებო ხარჯებში შედის დასაქმებულის ადგილის ცვლილებით გამოწვეული დამატებითი გასაღვლები, რომლებიც მას არ ექნებოდა, რომ არა მივლინება. ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულება არაა შრომითი ხელშეკრულების დამახასიათებელი სინალაგმატური ვალდებულება და ეფუძნება პრინციპს, რომ სამუშაოს შემსრულებელი არ უნდა დარჩეს „ჯიბის ფულის გარეშე“<sup>1327</sup> (დეტალურად ხარჯებზე იხ. 21-ე მუხლის კომენტარი).

უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით, ანაზღაურებაში არ გაიზარება კონკურენტ საწარმოში დასაქმებისგან თავის შეკავების თაობაზე მხარეთა შეთანხმებიდან (სშკ-ის მე-60 მუხლი) გამომდინარე დამსაქმებლის მიერ გადასახდელი კომპენსაციის თანხა. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულია პრაქტიკა, დასაქმებულმა ერთჯერადად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას უნდა მიიღოს ეს თანხა,<sup>1328</sup> რაც, შინაარსობრივად, აშორებს ასეთ შემოსავალს „შრომის სანაცვლოდ“ ანაზღაურების არსისგან, 6 თვის (მაქსიმალური ვადა მე-60 მუხლის მიხედვით) სანაცვლო კომპენსაციის გამოთვლა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის „საკუთარ ბაღში“ მუშაობის სანაცვლოდ, როგორც წესი, სახელფასო ანაზღაურებაზე დაფუძნებით ხდება და, არსებითად, არის შრომის ანაზღაურება.<sup>1329</sup> მიუხედავად ამისა, ამ თანხას მაინც დუალისტური ხასიათი აქვს, რადგან, შეიძლება ითქვას, რომ იგი შეესაბამება პოსტსახელშეკრულებო ეტაპზე განგრძობად ვალდებულებას, გაუფრთხილდე სხვის ინტერესებს.

<sup>1325</sup> იქვე.

<sup>1326</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>.

<sup>1327</sup> იხ. *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A.*, German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 158.

<sup>1328</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1041-2019.

<sup>1329</sup> დეტალური მსჯელობა იხ. მე-60 მუხლის კომენტარში. შემდგ. მითითებით: *Hepple*, The Duty of Loyalty: Employee Loyalty in English Law, 20 Comp. Lab. L. and Pol'y, 1999, 205, 214.



### 3.8 ანაზღაურების სქემები

შრომითი ანაზღაურების კომპონენტთა სიმრავლიდან გამომდინარე, მხარეები თავისუფალნი არიან, დაადგინონ სასყიდლის შემადგენლის მრავალგვარი კომბინაცია, თუმცა საფუძვლის შინაარსობრივი სახე, რის გამოც დამსაქმებელი ვალდებულია, გადაიხადოს ანაზღაურება, ბუნებაში შესაძლოა, ორი სახის იყოს. ანაზღაურება შეიძლება განისაზღვროს ნამუშევარი დროის ან შესრულებული სამუშაოს ოდენობის მიხედვით. ცხადია, დასაშვებია ამ ორი კომპონენტის შერეული – ჰიბრიდული მოდელის არსებობა.

ძირითად ანაზღაურებაზე დანამატების შინაარსი შესაძლოა, ებმოდეს დასაქმებულის კვალიფიკაციას, მუშაობის სტაჟს (გამოცდილებას), სოციალურ თუ სხვაგვარ მდგომარეობას.

განსაკუთრებით, საშვებულებო ანაზღაურების განსაზღვრის მიზნებისათვის, პრობლემატურად შესაძლოა იქცეს პრაქტიკაში ისეთი შეთანხმება, რომელიც სრულად გამომუშავებით საფუძველზე ან დროით და გამომუშავების საფუძველზე შეთანხმებული, სადაც, როგორც წესი, ფიქსირებულის (დროზე დაფუძნებული) წილი, გამომუშავებასთან შედარებით, მნიშვნელოვნად მცირეა. მაგალითად, თუკი ყოველთვიურად დასაქმებული იღებს 100 ლარს ფიქსირებულ ანაზღაურებას და გამომუშავებით 20 000 ლარს, სშკ-ის 36-ე მუხლის მიხედვით, საშვებულებო ანაზღაურების დაანგარიშებისას, დამსაქმებელი ვარდება ისეთ მდგომარეობაში, როდესაც დასაქმებული, ფაქტობრივად, არ ასრულებს სამუშაოს და შემოსავლის მომტანი საქმიანობა ნულის ტოლია, ხოლო დამსაქმებელი მაინც ვალდებულია, გადაიხადოს საკმაოდ მაღალი სასყიდელი. ეს ისეთი შემთხვევებია, როდესაც შვებულებაში გასული დასაქმებულის ადეკვატური, დროებითი შემცვლელის პოვნა, მაღალი კვალიფიკაციის მოთხოვნიდან გამომდინარე, პრაქტიკულად, შეუძლებელია. თვისებრივად იგივე შემთხვევაა, როდესაც ანაზღაურება არ შეიცავს ფიქსირებულ კომპონენტს და მხოლოდ გამომუშავებაზე დაფუძნებული ელემენტისგან შედგება.

### 4. მე-2 პუნქტი

როგორც აღინიშნა, ანაზღაურება ხელშეკრულების არსებითი პირობაა და მისი ოდენობა შეთანხმებით დგინდება. მიუხედავად ამისა, სახელშეკრულებო თავისუფლება შეზღუდულია ანაზღაურების მინიმალური ოდენობით. დღევანდელი მდგომარეობით არსებული ტარიფის ქვემოთ შეთანხმება, ცხადია, პრაქტიკულად შეუძლებელია, თუმცა მას მერე, რაც სახელმწიფოს მხრიდან გატარდება საკანონმდებლო ღონისძიებანი და ტარიფი რეალურს მიუახლოვდება, მინიმალურ ხელფასზე (ანაზღაურებაზე) დაბალი ოდენობის შეთანხმება კანონთან

წინააღმდეგობაში მოვა და, სსკ-ის 54-ე მუხლის მიხედვით, ბათილად ჩათვლება. მიუხედავად არსებითი პირობის სტატუსისა, რადგან შეთანხმების ამ სეგმენტის გაქრობა არ უნდა იწვევდეს კონსენსუსის რღვევას (სსკ-ის 327-ე მუხლის გაგებით), დაბალ ანაზღაურებას ჩაენაცვლება სტატუტორული ტარიფი.

მინიმალური ანაზღაურების გონივრულ ოდენობამდე აყვანის პირობებში, იმ შემთხვევაში, როდესაც მოლაპარაკებებისას მხარეებმა საერთოდ არ გამახვილეს საყიდელზე ყურადღება, როგორც აღინიშნა, უპრიანია, ვიხელმძღვანელოთ სსკ-ის 630-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, რაც მიგვიყვანს კანონისმიერი მინიმალური ანაზღაურების გამოყენებამდე. ცხადია, თუკი კანონი მხოლოდ ნამუშევარ დროზე დაფუძნებულ მინიმალურ ოდენობას განსაზღვრავს, იგი ჩათვლება სამართლიან და „ღირსეული სამუშაო პირობის“ დამდგენად. განსხვავებულად წარმოჩნდება შემთხვევა, როცა ანაზღაურება გამომუშავებაზე დაფუძნებული და სასყიდელი კონკრეტული სამუშაოს ბაზარზე არსებული ღირებულებიდან გამოითვლება, სსკ-ის 630-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ბოლო ალტერნატივის მიხედვით.

## 5. მე-3 პუნქტი

ბოლო ცვლილებებამდე ანაზღაურების თაობაზე ნორმით დგინდებოდა რეგულირება, რომელიც შეთანხმების არარსებობის შემთხვევაში მხარეთა შორის ანაზღაურების გაცემის პერიოდულობასა და ადგილს ეხებოდა. მიუხედავად ადგილის თაობაზე ჩანაწერის გაქრობისა, უპრიანია, მასზე ცალკე გამახვილდეს ყურადღება.

### 5.1 გადახდის პერიოდულობა

ცვლილებების შემდეგ, ნორმის მე-3 პუნქტის ძალით, ანაზღაურების გაცემის პერიოდულობამ მეტად იმპერატიული სახე მიიღო – არანაკლებ თვეში ერთხელ. ამ პერიოდის დასაქმებულისათვის საუარესოდ მოდიფიცირება დაუშვებელია, მით უმეტეს, შრომის შინაგანაწესის მეშვეობით.<sup>1330</sup> დაისმის კითხვა, შესაძლოა თუ არა ანაზღაურების გაცემის უფრო ხანგრძლივი პერიოდულობის განსაზღვრა შეთანხმებით, ან ისეთ დროს, როცა ეს შეუძლებელია, მაგალითად, სეზონური სამუშაოებისას გამომუშავებაზე დაფუძნებული ანაზღაურების სქემით, ან ატიპური შრომითი ურთიერთობის დროს, მაგალითად, ე.წ. გრგ ეკონომიკის ფარგლებში დასაქმებული სუბიექტების შემთხვევაში. განმარტებითი

<sup>1330</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს Nას-1274-2018 გადაწყვეტილება. ამ საქმეში კასატორი (დამსაქმებელი) აპელირებდა იმაზე, რომ დამკვეთის მიერ დამსაქმებლისთვის თანხის დაგვიანებით ჩარიცხვა ორგანიზაციის შინაგანაწესის საფუძველზე ანაზღაურების დაყოვნების საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო.

ბარათი ამასთან დაკავშირებით ინფორმაციული არაა. შესაბამისად, ეს საკითხი სისტემური ანალიზის მეშვეობით უნდა გადაწყდეს.

სშკ-ის 1-ელი მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს კოდექსისგან განსხვავებული, დასაქმებულისათვის უარესი წესი. ტიპურად ანაზღაურების გამოანგარიშება დროში ყოველთვიურ სარჩოზეა მიბმული და გამომუშავების სქემის გამოყენებისას დასაქმებული წინასწარ განსაზღვრავს, საკუთარი პოტენციალიდან გამომდინარე, თვის განმავლობაში მისაღებ ოდენობას (წლიური უწყვეტი სამუშაოს არსებობის პირობებში); თუმცა სეზონური სამუშაოების ანაზღაურების, ხისტად, ყოველთვიურ ანაზღაურებაზე მიბმის უალტერნატივო წესის გამოყენება მიგვიყვანდა შედეგთან, რომ, პირობითად, 3 თვის განმავლობაში გამომუშავებული თანხა უნდა გადანაწილებულიყო მინიმუმ 12 თვეზე. ცხადია, ასეთ დროს განსხვავებულ პერიოდულობაზე შეთანხმება გონივრული უნდა იყოს და, გარემოებებიდან გამომდინარე, უშვებდეს ობიექტურად „დასაქმებულისათვის უკეთესი“, სასურველი (თუმცა გაზრდილი) პერიოდულობის შეთანხმების შესაძლებლობას. ამდენად, ლოგიკური იქნება, რომ ცალკეული, კანონისგან განსხვავებულად შეთანხმებული წესი, გარემოებებიდან გამომდინარე, შეფასდეს ინდივიდუალურად.

## 5.2 ადგილი

ანაზღაურების გადახდის ადგილად, 2020 წლის ცვლილებებამდე, სშკ-ით გათვალისწინებული იყო დასაქმებულის სამუშაო ადგილი, სხვაგვარი შეთანხმების არარსებობის პირობებში. გამოსარჩევი იყო ორი სიტუაცია, რადგან ანაზღაურების გადახდა შესაძლებელია ნაღდი ფულის, გადაცემისა და საბანკო გადარიცხვის მეშვეობით. ნაღდი ანგარიშსწორებისას ეს წესი აკორექტირებდა სკ-ის ზოგად მოწესრიგებას 386-ე მუხლის მიხედვით, რომელიც კრედიტორის საცხოვრებელ ადგილს მიიჩნევს ფულადი ვალდებულების შესრულების ადგილად (კრედიტორისთვის ხელიდან ხელში თანხის გადაცემით), საბანკო გადარიცხვისას კი დასაქმებულის ანგარიშზე თანხის მოხვედრას (ისე, რომ კრედიტორმა შეუძლოს თანხით სარგებლობა). ეს მოწესრიგება, ფაქტობრივად, მიმართული იყო დამსაქმებლის სასარგებლოდ ნაღდი ანგარიშსწორებისას.

რადგან ანაზღაურება, უმეტესწილად, ფულადი ხასიათისაა შესრულების ადგილის დაკონკრეტების თაობაზე დანაწესის ამოღებით დიდწილად სიტუაცია არ შეცვლილა. იმ შემთხვევაში, თუ ანაზღაურებას ნაღდი ანგარიშსწორების ფორმა აქვს, ადგილზე შეუთანხმებლობისას დამსაქმებელს ურთულდება მისი შესრულება, რადგან მოქმედებს ზემოთ აღწერილი წესი.

რადგან ანაზღაურება მოიცავს არა მარტო ფულად კომპონენტს, არამედ შეიძლება, ნატურით შესრულების ფორმაც ჰქონდეს, დანამატის სახით გვაროვნული ნივთის გადაცემის ვალდებულებისადმი მოქმედებს ე.წ. „წადების ვალდებულება“ (სკ-ის 362-ე მუხლის ბ) ქვეპუნქტი), სადაც დასაქმებული ხდება მოვალე, აიღოს იგი დამსაქმებლის საცხოვრებელ ადგილას ან იურიდიული მისამართზე, ხოლო ინდივიდუალურად განსაზღვრული ნივთის შემთხვევაში – ნივთის ადგილსამყოფელზე (სკ-ის 362-ე მუხლის ა) ქვეპუნქტი). ნივთის შემთხვევით დაღუპვისა და განადგურების რისკების მიმართ მოქმედებს ზოგადი წესები.<sup>1331</sup>

## 6. მე-4 პუნქტი

დასაქმებულის სუსტი პოზიციიდან გამომდინარე, მე-4 პუნქტში მოცემულია ანაზღაურების ვალდებულების დარღვევისათვის შემუშავებული სპეციალური დამცავი წესები, რომლებიც ავსებს ფულადი ვალდებულების დროში შესრულების მიმართ მოქმედ ზოგად მოწესრიგებას.

### 6.1 გავრცელების სფერო

ნორმა ვრცელდება არა მარტო შრომით ანაზღაურებაზე (ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ჩათვლით<sup>1332</sup>), არამედ ნებისმიერ გადასახდელზე<sup>1333</sup> („...თუ ნებისმიერი ანგარიშსწორების“), რომელიც ერგება დასაქმებულს, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე. კერძოდ, ესენია: მივლინების ხარჯები (სშკ-ის 21-ე მუხლი), საშვებულებო (იგულისხმება ყველანაირი) ანაზღაურება, ე.წ. გამოსასვლელი კომპენსაცია ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად (სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტი), გამოუყენებელი (გადატანილი) შვებულების კომპენსაცია გათავისუფლებისას (31-ე მუხლის მე-5 პუნქტი)<sup>1334</sup>, ზიანის ასანაზღაურებელი თანხა, რომელიც

<sup>1331</sup> იხ. ჩაჩავა ს., 482-ე მუხლის კომენტარი, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ხელმისაწვდომია: [www.gccc.ge](http://www.gccc.ge).

<sup>1332</sup> უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის Nას-44-2021 გადაწყვეტილება.

<sup>1333</sup> შეად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს Nას-268-255-2016 გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვითაც შეთანხმებული ანაზღაურება ყოველთვის უნდა გაიცემოდეს. ჩვეულებრივ, ანაზღაურება ყოველთვის ურია, თუმცა, მაგალითად, სეზონურ გამომუშავებაზე დაფუძნებული ანაზღაურების შემთხვევაში, ეს კრიტერიუმი ექვექვემ დგება. კრიტერიუმზე ხაზგასმით იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა შრომის სამართალში (2012-2016), სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება, 2017, 83.

<sup>1334</sup> იმ წინაპირობის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულს მოთხოვნილი აქვს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება. წინააღმდეგ შემთხვევაში ამ ნაწილში დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში შესაბამისი ფულადი ვალდებულება არ წარმოშობია. იხ. უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის Nას-44-2021 გადაწყვეტილება.

დასაქმებულს შეიძლება მიადგეს შრომითი ვალდებულების შესრულებისას, ასევე სამივლინებო ხარჯებიც.

ფორმულირებიდან გამომდინარე საჯარო სასაქონლო (0,07%) დაითვლება მხოლოდ ფულადი გადასახდელისაგან<sup>1335</sup>, რადგან კანონმდებელი იყენებს ტერმინს – „დაყოვნებული“, თანხა და ნატურით ანაზღაურების ნაწილი მასში ვერ უნდა იქნეს მოაზრებული. მიუხედავად ამისა, წინადადების დასაწყისში გამოიყენება ფრაზა „ნებისმიერი ანაზღაურების...“, რაც იმაზე მიანიშნებს, რომ, პირიქით, ნატურით გასაცემი ანაზღაურების ნაწილიც უნდა შედიოდეს ჯარიმის გაანგარიშების ძირში, რადგან მისი გამოხატვა შესაძლებელი უნდა იყოს ფულად ერთეულში, რაც ნაკლებად სავარაუდოა.<sup>1336</sup>

## 6.2 დაყოვნება

დაყოვნებაში მოიაზრება ფულადი ვალდებულების შესრულების ვადაგადაცილება. ვადაგადაცილების შინაარსი არ არის მოწესრიგებული სშკ-ში და, შესაბამისად, გამოიყენება სსკ-ის ზოგადი ნორმები (მე-400 მუხლი). იმავდროულად, რადგანაც ანაზღაურების გაცემის დროის გაანგარიშებაში გასათვალისწინებელია ნორმის მე-3 პუნქტის დანაწესი, მინიმუმ თვეში ერთხელ, ხელფასის გაცემის სავალდებულოობის შესახებ, ვადამოსულობის თარიღი დგება ერთ კალენდარულ თვეში. სხვა შემთხვევაში ვადამოსულობას განაპირობებს დასაქმებულის მოთხოვნა გადახდაზე.

ვადამოსულობა და, შესაბამისად, ანაზღაურების დაყოვნების საკითხი განსხვავებულად წყდება გათავისუფლებისას ანგარიშსწორების დროს. ვადაგადაცილება ასეთ დროს დგება ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან (დეტალურად იხ. 44-ე მუხლის კომენტარი) 7 კალენდარული დღის თავზე.

## 6.3 „კანონისმიერი პირგასამტეხლოს“<sup>1337</sup> სამართლებრივი ბუნება

ანაზღაურების ან ანგარიშსწორების დაყოვნებისას დამსაქმებელს ეკისრება 0,07%-ის ოდენობით თანხის გადახდა ყოველი გადაცილებული დღისათვის. ჩანაწერი ემსახურება ვალდებულების დარღვევის პრევენციას; სამოსამართლო პრაქტიკაში ეს თანხა მოიხსენიება შრომითი „ანაზღაურების ან დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოდ“ და, ამდენად,

<sup>1335</sup> იქვე, 11.2 პუნქტი. გადაწყვეტილებაში გამოყენებულია ტერმინი „ფულადი ერთეულით გამოხატული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა“.

<sup>1336</sup> განმტკიცებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის Nას-44-2021 გადაწყვეტილებით.

<sup>1337</sup> იხ. ე.წ. კანონისმიერი და სახელშეკრულებო პირგასამტეხლოს ნაირსახეობებზე მსჯელობა უზენაესი სასამართლოს Nას-459-438-2015 გადაწყვეტილება.

რელევანტურია მისი ბუნების ნათლად წარმოჩენა, გაუგებრობების თავიდან აცილების მიზნით. არსებითად, იგი ნამდვილად ატარებს ერთგვარ დუალისტურ ხასიათს. ერთი მხრივ, იგი ავლენს მსგავსებას, სკ-ის 417-ე მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულების უზრუნველყოფა დამატებით საშუალებასთან, რომელსაც პრევენციული ფუნქცია აქვს და შეიძლება, რეალურ ზიანზე მეტი იყოს, იმავდროულად კი, ემსახურებოდეს ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის გამარტივებას,<sup>1338</sup> როგორც ზოგადი რეგულირების შემთხვევაშია. ამ დასკვნას ამყარებს მისი ოდენობა, რომელიც სშკ-ით არის გათვალისწინებული; დასვენების დღეების გათვალისწინებით, წელიწადში პოტენციურად, შესაძლებელ სამუშაო დღეებზე გადაანგარიშებით, იგი დაახლოებით 21%-ია. ფაქტობრივად, ეს ოდენობა, ბაზარზე დღესდღეობით არსებულ სასესხო განაკვეთთან შედარებით, ფულადი სახსრებით სარგებლობის სასყიდელზე მაღალია და ზედმეტი ნაწილი პრევენციული ფუნქციის შემსრულებლად შეგვიძლია მივიჩნიოთ. ხაზგასასმელია, რომ იგი არაა პროცენტი, ანუ სასყიდელი, ფულადი თანხით სარგებლობისას, სკ-ის 429-ე მუხლის გაგებით.<sup>1339</sup> სკ-ით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო აქცესორულია, რადგან არ არსებობს მოვალის ძირითადი ვალდებულებისა და მისი დარღვევის გარეშე; ეს თვისება, ასევე, სახეზეა სშკ-ის განსახილველი ნორმის შემთხვევაში. 417-ე მუხლის არსებობისათვის აუცილებელია მხარეთა შეთანხმება, რაც არ მოითხოვება სშკ-ით გათვალისწინებული „საჯარიმო სანქციის“ შემთხვევაში, რადგან მის ფიქსირებულ ოდენობას კანონმდებელი განსაზღვრავს. ამ უკანასკნელის შემცირება შეუძლებელია<sup>1340</sup>, რაც შეთანხმებული პირგასამტეხლოსათვის დაიშვება 420-ე მუხლით, რადგან მისი ოდენობა მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული და შეიძლება აჭარბებდეს გონივრულ, ფუნქციასთან შეუთავსებელ ზღვრებს.

#### 6.4 პერიოდი, რომელზეც ვრცელდება „კანონისმიერი პირგასამტეხლო

ნორმით განისაზღვრება, რომ დასაქმებულს ერგება ანაზღაურების/ანგარიშწორების დაყოვნებისათვის 0,07% ყოველი გადაცილებული დღისათვის. დავისას ეს პერიოდი განისაზღვრება არა მარტო ყველა ინსტანციაში საქმისწარმოების პერიოდით, არამედ

<sup>1338</sup> იხ. *კეჭელაშვილი ზ.*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, მე-10 ველი, 417-ე მუხლის კომენტარი, 3. ხელმისაწვდომია: [www.gccc.ge](http://www.gccc.ge); *მესხიშვილი ქ.*, პირგასამტეხლო (თეორიული ასპექტები, სასამართლო პრაქტიკა), I. ტექსტი ხელმისაწვდომია: <http://www.library.court.ge/upload/pirgasamtekhlo-k.meskhishvili.pdf>; *ბიტაშვილი ნ.*, პირგასამტეხლოსა და ზიანის მოთხოვნათა სახელშეკრულებო ინტერესის უზრუნველყოფი ფუნქცია, შედარებითი სამართლის ქართულ-გერმანული ჟურნალი, 2/2020, 7; ასევე უზენაესი სასამართლოს Nას-459-438-2015 გადაწყვეტილება.

<sup>1339</sup> უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის Nას-597-2020 გადაწყვეტილება.

<sup>1340</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს Nას-996-2019 გადაწყვეტილება.

რეალური ანაზღაურებამდე სრული პერიოდით. დასაქმებულს შეუძლია, წარადგინოს მოთხოვნა დაყოვნების „კანონისმიერ პირგასამტეხლოზე“ იძულებით აღსრულების დღემდე.

ამ შინაარსით მოთხოვნა შესაძლოა, წარდგენილ იქნეს მხოლოდ ერთხელ ერთი საქმის ფარგლებში, გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების შემოწმების მიზნით და, თუკი დასაქმებული არ აზუსტებს გამოთვლის პერიოდს აღსრულების მომენტამდე, არ დაიშვება დამატებითი საქმისწარმოება ერთი და იმავე თანხის ირგვლივ.<sup>1341</sup> უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ერთ-ერთ საქმეზე პირველი საქმისწარმოებისას მოსარჩელემ მოითხოვა დაყოვნების პირგასამტეხლო მოკლე პერიოდისათვის, რაც დაკმაყოფილდა და გადაწყვეტილება შევიდა კანონიერ ძალაში. ანაზღაურება განხორციელდა საკმარისად დიდი პერიოდის მერე და იმავე მოსარჩელემ ხელმეორე სარჩელით იმავე (ანაზღაურების) თანხაზე დაყოვნებისათვის მოითხოვა დარჩენილი პერიოდისათვის 0,07%. სარჩელი დააკმაყოფილა ორმა ინსტანციამ, რაც გაუქმდა უზენაესი სასამართლოს მიერ. ამ საქმეში დადგენილ იქნა<sup>1342</sup>, რომ სშკ-ის 31-ე პუნქტის მე-3 პუნქტით რეგულირებული ურთიერთობის ნაწილი ვერ იქნება კანონიერ ძალაში ერთხელ შესული გადაწყვეტილებით დადგენილი თანხის დაყოვნება. აქვე დადგინდა, რომ თანხაზე მოთხოვნა, რომელზეც დაერიცხება „კანონისმიერი პირგასამტეხლო“, წარმოშობილი უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, მის შეწყვეტამდე.

მართალია, მოსარჩელის მოთხოვნა გამომდინარეობდა შრომითი ურთიერთობის პერიოდში წარმოშობილი ასანაზღაურებელ თანხაზე დაყოვნებიდან, თუმცა იგი არ იქნა წარდგენილი პირველ სარჩელში და რეალურად არგუმენტის რელევანტურობა, რომ გადახდის დაყოვნებაზე რეაგირება არ მომდინარეობდა შრომითი ურთიერთობის საფუძვლიდან, სრულიად ზედმეტად გამოიყურება. საკმარისი იქნებოდა, მხოლოდ, სამოქალაქო საპროცესო<sup>1343</sup> კოდექსის 272-ე მუხლის ბ) ქვეპუნქტის მიხედვით, საქმის შეწყვეტის საფუძველზე მითითება, პირველივე ინსტანციის სასამართლოში.<sup>1344</sup>

## 6.5 გამონაკლისი „კანონისმიერი პირგასამტეხლოსაგან“

მე-4 პუნქტის მეორე წინადადებით დგინდება, რომ „კანონისმიერი პირგასამტეხლო“ არ დაერიცხება იძულებითი მოცდენის თანხას, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. იგი

<sup>1341</sup> უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის #ას-44-2021 გადაწყვეტილება.

<sup>1342</sup> იქვე, მე-18 პუნქტი.

<sup>1343</sup> 1997 წლის N1106 კანონი. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29962?publication=149>.

<sup>1344</sup> ამ მიდგომის კრიტიკა იხ. *თუმანიშვილი გ., მასურაძე ა.*, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდის ვალდებულების შესახებ, მართლმსაჯულება და კანონი, N2(58), უზენაესი სასამართლოს გამოც., 2018.

მოიცავს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილობის შედეგად სამსახურში აღდგენის, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის ან (აღდგენის შეუძლებლობისას) კომპენსაციის გადახდის მოთხოვნებს, რომელთაც, მე-9 პუნქტის სპეციალური ჩანაწერით, ემატება იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის უფლება. გამონაკლისი განაპირობა სამოსამართლო პრაქტიკის განვითარების (დომინანტმა<sup>1345</sup>) ვექტორმა<sup>1346</sup>, რაც საბოლოოდ აისახა კოდექსის ამ ნორმაში.

წესის სწორად აღქმის მიზნებისათვის, იძულებითი მოცდენის გამო ანაზღაურების მოთხოვნის ინსტიტუტის სამართლებრივ ბუნებას უნდა ჰქონდეს მნიშვნელობა (დეტალურად იხ. 42-ე მუხლის კომენტარი); ამასთან, ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტისას აღდგენისა და კომპენსაციის კონტექსტებში განსახილველმა საკითხმა შესაძლოა, განსხვავებული კონოტაცია შეიძინოს, ამიტომ ისინი ცალ-ცალკე გაანალიზდება.

სამსახურში აღდგენა თავისი არსით არის სახელშეკრულებო ურთიერთობის არსებული ან მცირედით მოდიფიცირებული სახით (ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა) გაგრძელება მხარეებს შორის, რაც იმას ნიშნავს, რომ სახეზეა სამუშაოს არშესრულება, რომლის მიზეზიცაა დამსაქმებელი, რადგან იგი არამართლოზომიერად უშლიდა ხელს დასაქმებულს ვალდებულების შესრულებაში. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, დასაქმებულის მიერ ძირითადი ვალდებულების შესრულების გართულება (დარღვევა) გამოწვეული იყო დამსაქმებლის მიერ. აღდგენა კვლავ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ტოვებს მხარეებს, რადგან ბრძანების ბათილობა, კანონთან შეუსაბამობის (სსკ-ის 54-ე მუხლზე მითითებით) გამო აუქმებს შრომითი ხელშეკრულები შეწყვეტის მიზნით გამოხატულ ნებას და შესრულებულია სასამართლო პრაქტიკით დადგენილი სახელშეკრულებო „ურთიერთობის უწყვეტობის“

<sup>1345</sup> არსებობდა საპირისპირო გადაწყვეტილებებიც, მაგალითად, იხ. საქმეები: *ნას-1132-2019*, *ნას-140-140-2018*.

<sup>1346</sup> იხ., მაგალითად, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს *ნას-1745-2019* გადაწყვეტილება: ეს ლოგიკა ეფუძნებოდა არგუმენტს, რომ იძულებითი მოცდენა იყო არა სახელშეკრულებო შეთანხმების საფუძველზე წარმოშობილი ფულადი გადასახდელი, არამედ ვალდებულების დარღვევით („...ამ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით“) გამოწვეული ზიანის სახე (ამ საქმეში პირველი ინსტანციის სასამართლოს არგუმენტი); საპეალაციო სასამართლომ დაამატა, რომ იძულებითი მოცდენის თანხა არა სახელშეკრულებო შეთანხმებიდან გამომდინარე გადასახდელი იყო, არამედ „დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის“ თანხა და იგი არ შეიძლებოდა შესულიყო „ნებისმიერი ანაზღაურების“ კატეგორიაში (სშკ-ის 41-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის (იმ დროისთვის 31-ე მუხლი) ალტერნატივა); ასევე იხ. უზენაესი სასამართლოს მსჯელობა *ნას-996-2019* საქმეში „...რომ [კანონისმიერი] პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შესრულებლობისათვის ზიანის ანაზღაურების სახით“. ასევე იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: *ნას-140-140-2018* და *ნას-82-82-2018*.



კრიტერიუმი<sup>1347</sup> იძულებითი მოცდენისათვის ანაზღაურებიდან „კანონისმიერი პირგასამტეხლოს“ გამოანგარიშებისათვის.

სშკ-ის 42-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს სრულად უნდა აუნაზღაურდეს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა. შესაბამისად, ყველაფერი დამოკიდებული ხდება იმაზე, მიუძღვის თუ არა ბრალი დამსაქმებელს დასაქმებულის მოცდენაში. ცხადია, ივარაუდება, რომ დასაქმებულს სურდა და მზად იყო, შეესრულებინა სამუშაო. ბრალი შესაძლოა, იყოს განზრახი და გაუფრთხილებელი, რომელშიც ცოდნის კომპონენტი, ამ შემთხვევაში, მიემართება იმას, სახეზე იყო თუ არა მართლზომიერი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის 47-ე მუხლით დადგენილი საფუძვლები, რომლებიც მრავალფეროვანია. შესაბამისად, (გაუფრთხილებელი ბრალისას) დაისმის შეკითხვა, დამსაქმებლის ადგილას გონიერ სუბიექტს შეეძლო თუ არა განეჭვრიტა გათავისუფლების უკანონობა. არ შეიძლება, არ იცოდეს კანონი, თუმცა 47-ე მუხლის ცალკეული საფუძვლები, მაგალითად, როგორებიცაა დარღვევის ხასიათი ან „სხვა ობიექტური“ გარემოებები, შეფასებითი ცნებებია და იურიდიული განათლების არმქონე დამსაქმებელმა შეიძლება, კორექტული დასკვნები ვერ გამოიტანოს, თუმცა მას ევალება, რომ მიიღოს კონსულტაცია პროფესიონალისგან და ესაა მისი გულისხმიერების სათანადო სტანდარტი. კანონის არცოდნა გამართლებული შეიძლება იყოს იმ შემთხვევაში, როდესაც, მაგალითად, სასამართლო პრაქტიკა იცვლება ადრე არსებულ, დამკვიდრებულ ტენდენციასთან შედარებით.<sup>1348</sup>

კანონმდებლის გადაწყვეტილება, რომ იძულებით ანაზღაურებაზე, განურჩევლად აღდგენის ან კომპენსაციის შედეგით რეაგირებისა, გაევრცელებინა საგამონაკლისო რეჟიმი, უცნაურად გამოიყურება და შეიძლება, მხოლოდ ვარაუდი იმაზე, რომ ამით დამსაქმებლის იმ მდგომარეობის შემსუბუქება სურდათ, რომელიც დავის პერიოდში „გაურკვეველ“ პოზიციაში იმყოფებოდა საკუთრივ გადაწყვეტილების მართლზომიერების საკითხთან დაკავშირებით, რაც თავის არსით ბრალის ობიექტური შერაცხვის პრინციპიდან გადახვევაა.

თუკი უკანონო გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგი დასაქმებული მოთხოვნით ან სასამართლოს მსჯელობის შედეგად მხოლოდ კომპენსაციაა, ცხადია, რომ დავის განმავლობაში მიუღებელი ხელფასი კლასიკური შესრულების სანაცვლოდ ზიანის ანაზღაურებად წარმოჩნდება (სსკ-ის 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილი), რადგან ხელშეკრულების შესრულება სრულიად გამორიცხება და, მაღლი ალბათობით, დასაქმებული სწორედ ამ ჭრილსა და მის შინაარსში

<sup>1347</sup> იხ., მაგალითად, უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში N Nსს-1513-2019 – განვითარებული მსჯელობა.

<sup>1348</sup> *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A., German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 447.*

დააყენებს შესაბამისი თანხის მოთხოვნას (თუმცა, ასევე, იხ. მსჯელობა 42-ე მუხლის კომენტარში).

#### 6.6 ვადაგადაცილების ზიანი

„კანონისმიერი პირგასამტეხლოს“ მიღმა ანაზღაურების/ანგარიშსწორების დაყოვნება თავის არსით არის ვადაგადაცილება (იმ შემთხვევაშიც კი, როცა ხდება ნაწილობრივი გადახდა) და ამით გამოწვეული ზიანი ანაზღაურებადია ზოგადი წესებით, კერძოდ, სსკ-ის მე-400 და 394-ე მუხლების მიხედვით; ეს დამოუკიდებელი მოთხოვნაა და მისთვის აუცილებელია (ცალკეულ შემთხვევაში) დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის გაფრთხილება სსკ-ის მე-400 მუხლის შესაბამისად.

#### 6.7 ხანდაზმულობა ანაზღაურების ან ანგარიშსწორების დამოუკიდებელ მოთხოვნაზე

სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტების მიხედვით დგინდება სპეციალური ხანდაზმულობის ვადა (30 დღე) დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრებისათვის. ასეთი სარჩელების ნაწილი ხშირად ანაზღაურების მიღების, მისი დაყოვნებისათვის „კანონისმიერი პირგასამტეხლოს“ დაკისრებაცაა. მიუხედავად ამისა, დასაქმებული შესაძლოა არ ასაჩივრებდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას, მაგალითად, ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ხელშეკრულება ვადის გასვლით, შეთანხმებით წყდება, ან საფუძველი სადავო არაა. ეს, ცხადია, არ გამორიცხავს არსებული შრომითი ურთიერთობის პერიოდში დაგროვილი სახელფასო ან სხვაგვარი დავალიანების არსებობას, რომელიც დამსაქმებელმა სადავო შეიძლება გახადოს. ასეთ სარჩელებზე მოქმედებს ზოგადი სახელშეკრულებო ხანდაზმულობის 3-წლიანი ვადა და ამ პერიოდის ბოლო დღესაც კი სარჩელის წარდგენა არ ითვლება დასაქმებულის მხრიდან უფლების ბოროტად სარგებლობად, სსკ-ის 115-ე მუხლის მიხედვით.<sup>1349</sup>

---

<sup>1349</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს Nას-1028-2020 გადაწყვეტილება. ამ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლით, თუმცა მხარეებს შორის არსებობდა უთანხმოება ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობასთან დაკავშირებით; დასაქმებულმა რამდენჯერმე მიმართა დამსაქმებელს დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით და, საბოლოოდ, 2 წლისა და სამი თვის შემდეგ სარჩელი წარადგინა მისაღები ანაზღაურების გადახდისა და ვადაგადაცილების გამო „კანონისმიერი პირგასამტეხლოს“ დაკისრების თაობაზე, რაც დაკმაყოფილებულ იქნა.

## **მუხლი 42. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს**

1. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დასაქმებულს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს შრომის ანაზღაურება სრულად მიეცემა.

2. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

### **1. მიზანი**

გარემოებები, რომელთა გამოც შესაძლოა, სამუშაო არ შესრულდეს ან შესრულება შეფერხდეს, მრავალგვარია. ამის მიზეზთა შორის მხარეთა ქცევასთან დაკავშირებული, საწარმოო რისკებიდან გამომდინარე ან მხარეთა ძალაუფლების მიღმა არსებული მოვლენებია ხოლმე. ისინი დეტალურად არ რეგულირდებიან მოქმედი კოდექსით და მხოლოდ განსახილველი ნორმა ადგენს ზოგად ჩარჩოს. ფრაზაში სიტყვა „იძულებითის“ ჩართვა მიანიშნებს, რომ სამუშაოს შეუსრულებლობის მიზეზი, როგორც წესი, დასაქმებულის გავლენის სფეროს მიღმა ხდომილებაა, თუმცა, ცალკეულ შემთხვევებში, იგი დამსაქმებლის კონტროლის სფეროსაც შეიძლება გასცდეს. მიუხედავად იმისა, რომ ფორმალურად შეუსრულებლობის ფაქტი, ცალკე აღებული, ხელშეკრულების დარღვევაა, მისი თანმდევი სამართლებრივი შედეგის დასადგენად, წინამდებარე კომენტარის მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია სიტუაციათა იმ ჯგუფების გამოკვეთა, როდესაც გამართლებული იქნებოდა შემხვედრი შესრულების<sup>1350</sup> მოთხოვნის შენარჩუნება, ან პირიქით – მისი გაქარწყლება. გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილ ძირითად ვალდებულებათა (სამუშაოს შესრულებისა და ანაზღაურების) შესრულების რიგითობა, რომლითაც დასაქმებულის მოქმედება წინ უნდა უსწრებდეს ანაზღაურებას (სსკ-ის 648-ე მუხლის) და ამ წინაპირობის არარსებობისას დამსაქმებლის სინალაგმატური ვალდებულება, მიუხედავად კალენდარული ვადის დადგომისა, არ იარსებებს. ამდენად, ერთი მხრივ, გასაანალიზებელია ამ სახით სპეციალური ნორმის არსებობის აუცილებლობა, რადგან, ზოგადი ნორმებითა და არსებული სამოსამართლეო პრაქტიკის გათვალისწინებით (რომელიც „იძულებითი მოცდენის შრომის ანაზღაურებას“ ზიანის სახედ აკვალიფიცირებს), იმავე შედეგის დაყენება სავსებით შესაძლებელია (სსკ-ის 406-ე მუხლი). სპეციალური ნორმის არსებობის აუცილებლობა გამართლებული იქნებოდა იმ შემთხვევაში, თუკი იგი დააკორექტირებდა სსკ-ით არსებულ მოწესრიგებას და მთარგმნებდა მას შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკას; მეორე მხრივ, დასაფიქრებელია, რამდენად შეიძლება, ნორმის სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, „... შრომის

<sup>1350</sup> რაზეც სასამართლო პრაქტიკაში დიამეტრულად განსხვავებული მოსაზრებებია ჩამოყალიბებული.

ანაზღაურება“ იყოს არა ნატურით შესრულების მოთხოვნა, არამედ მეორეული „პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის“ (ზიანის ანაზღაურების) მოთხოვნა.

ნებისმიერ შემთხვევაში ნორმის მიზნად უნდა მივიჩნიოთ, დასაქმებულის მხრიდან ძირითადი ვალდებულების შესრულების გართულებისას შემხვედრი შესრულებისა<sup>1351</sup> თუ ამით გამოწვეული ზიანის (ანაზღაურების) ბედის განსაზღვრა, ასევე მისი მასშტაბის დადგენა, ზოგადი მოწესრიგებისაგან განსხვავებული შედეგით.

## 2. შემადგენლობა

### 2.1 მოქმედების სფერო

ნორმა გამოიყენება სხვაგვარი შეთანხმების არარსებობის შემთხვევაში და, ამდენად, წარმოდგენილი წესები დისპოზიციური ხასიათისაა. მიუხედავად ამისა, იგი მაინც რჩება მინიმალური დაცვის სტანდარტად და მხოლოდ დასაქმებულის სასიკეთოდ შეიძლება იქნეს მოდიფიცირებული მხარეების მიერ (სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი). შეთანხმების თავისუფლება (სსკ-ის 319-ე მუხლით), ცხადია, არსებობს შემთხვევისთვის, როდესაც სამუშაოს შესრულების დამაბრკოლებელი გარემოებები არცერთი მხარის გამგებლობის სფეროდან არ გამომდინარეობს. ამ დროს შესაძლებელია დასაქმებულის მდგომარეობის გაუმჯობესება დასაქმებულისათვის ანაზღაურების უფლების მინიჭების გზით მაშინაც, თუ დამსაქმებელს დაბრკოლების შექმნაში ბრალი არ მიუძღვის.

მისი მოქმედება არ შემოიფარგლება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობით, რომელიც გრძელდება და იგი განსაზღვრავს სამართლებრივ შედეგს, ასევე, ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომი პერიოდისათვისაც (სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტი).

### 2.2 მოცდენის არსი

ნორმის (ორივე 1-ელი და მე-2 პუნქტები) მიხედვით, იძულებითი მოცდენა, ფართო გაგებით, არის იმგვარი მდგომარეობა, როდესაც

---

<sup>1351</sup> ეს ტერმინი ასევე გამოიყენება უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში საქმეებზე: Nსს-1634-1533-2012 და Nსს-235-2021, რაც მიანიშნებს მოთხოვნის ბუნებაზე – „ნატურით შესრულების მოთხოვნა“, იქვე იხ. სენტენცია: „დამსაქმებელს გარანტირებული აქვს უფლება, მოითხოვოს ის ანაზღაურება, რომელსაც იგი მიიღებდა, რომ არა დამსაქმებლის არამართლობითი ქმედება“; შეად. ფორმულირება უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში საქმეზე N ას-785-2021: „...შეწყვეტის პერიოდში მოსარჩლეებმა ვერ შეძლეს სახელფასო ანაზღაურების მიღება (ზიანი – ყოველთვიური ხელფასი)“. იქვე, დეფინიციის სახით: „იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა პირვანდელი მდგომარეობა აღდგეს იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ შექმნილიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება“.

დასაქმებული ვერ ასრულებს სამუშაოს მაშინ, როდესაც მას ამის სურვილი<sup>1352</sup> და შესაძლებლობა<sup>1353</sup> აქვს.

მოცდენა შეიძლება იყოს, მაგალითად, ისეთი საწარმოო მიზეზებით, როგორებიცაა: ჩარხის გაფუჭება, საწარმოში, უსაფრთხოების ზომებიდან გამომდინარე, სამუშაოს დროებით შეჩერება, დასაქმებულის მოულოდნელად სხვა ადგილზე გადაყვანა, რეგლამენტებული სამუშაო ინტერვალის პერიოდში (მაგალითად, როდესაც სამუშაო ადგილზე დენის გათიშვის გამო დასაქმებული გადაჰყავთ სხვაგან, მომორებით არსებულ სამუშაო სივრცეში), როდესაც იკარგება დრო, ბუნებრივი მოვლენები, რომლებიც სამუშაო ადგილზე ან სხვა სიტუაციაში ვალდებულების შესრულებას ართულებს, ან შეუძლებელს ხდის, დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს არმიცემა (ან არასაკმარისი სამუშაოს მიცემა) დასაქმებულისათვის,<sup>1354</sup> უკანონო გათავისუფლების შემთხვევის ჩათვლით, როდესაც, საბოლოოდ, დასაქმებული აღდგება სამუშაოზე, დასაქმებულის უარი სამუშაოს შესრულებაზე, როდესაც მას ამის ლეგიტიმური უფლება აქვს (მაგალითად, უსაფრთხოების ზომების დაუცველობის გამო – სშკ-ის 45-ე მუხლის მე-3 პუნქტი) და სხვ. მოცდენის ცნებაში ასევე უნდა იქნეს შეყვანილი ყველა ის შემთხვევა, როდესაც თავად დასაქმებულის მიზეზით ვერ სრულდება სამუშაო. გარდა ამისა, ნეიტრალური მიზეზით სამუშაოს შესრულების დაბრკოლებაც შესაძლოა, გახდეს შესრულების შეფერხების მიზეზი. შესაბამისად, შემთხვევათა კლასიფიკაცია შესაძლებელია იმ მიზეზთა მიხედვით, რომელთა გამოც არის სახეზე მოცდენა. ცალკეული შემთხვევებისათვის მნიშვნელოვანია, შეფასდეს, მოცდენას დროებით ხასიათი აქვს, თუ საბოლოოდ შეუძლებელია.

იმის მიხედვით, თუ ვისი გამგებლობის ან რისკის სფეროდან გამომდინარე მიზეზია სახეზე, განსხვავდება სამართლებრივი შედეგიც.

ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეჩერებულ იქნეს სხვადასხვა მიზეზით, სშკ-ის 46-ე მუხლის მიხედვით. ამ დროსაც სახეზეა გარემოებები, რომლებიც სამუშაოს შესრულების ვალდებულების შეუსრულებლობას იწვევს. მათგან მხოლოდ ორ შემთხვევაში შეუძლია დასაქმებულს, მიიღოს ანაზღაურება: ანაზღაურებადი შვებულებისა (სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის ვ) ქვეპუნქტისა და მე-4 პუნქტის კომბინაცია) და სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის<sup>1355</sup> (სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მ) ქვეპუნქტისა და მე-2 პუნქტის კომბინაცია) დროს. სხვა შემთხვევებში, დამსაქმებელს არ გააჩნია შემხვედრი შესრულების ვალდებულება და პერიოდი, რომლითაც

<sup>1352</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-235-2021.

<sup>1353</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე N ას-1206-1126-2017.

<sup>1354</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1634-1533-2012.

<sup>1355</sup> საქართველოს 2018 წლის N2037-III კანონი,

<https://matsne.gov.ge/document/view/4102556?publication=2>.

ჩერდება შრომითი ურთიერთობა, გაითვალისწინება იძულებითი მოცდენის მიზნებისათვის. უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში<sup>1356</sup> დააკორექტირა წინა ინსტანციის სასამართლოთა გადაწყვეტილება გათავისუფლების მომენტიდან გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის მომენტამდე იძულებითი ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში. დასაქმებული ბრალდებული იყო სისხლის სამართლის დანაშაულში (რომელიც ეხებოდა მის მიერ სამუშაოს შესრულებისას კრიმინალური ქმედების ჩადენას), რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. ბრალდებული გამართლდა და გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლისთანავე მოითხოვა სამსახურში აღდგენა, რაც დამსაქმებლის მიერ არ დაკმაყოფილდა. უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ამ მომენტამდე მისი შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო და, შესაბამისად, ეს დრო არ უნდა ყოფილიყო გათვალისწინებული იძულებითი მოცდენის დაანგარიშების მიზნებისათვის.

სმკ არ მოიცავს დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევისას დამსაქმებლის ვალდებულებას ანაზღაურებაზე, თუმცა როგორც საჯარო სამსახურის, ისე კერძო სექტორის დასაქმებულებისათვის სპეციალური კანონქვემდებარე აქტებით (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებები<sup>1357</sup>) განსაზღვრულია ე.წ. „დახმარების“ გაცემის ვალდებულება, „საავადმყოფო ფურცლის“ წარდგენის საფუძველზე. ეს აქტები ადგენს როგორც დახმარების ოდენობის დაანგარიშების წესს, ისე „საავადმყოფო ფურცლის“ გაცემისა და მისი დამსაქმებლისათვის წარდგენის პროცედურას, რის მერეც დამსაქმებელი ვალდებული ხდება, გადაიხადოს.

### 2.3 მიმართება სამუშაო დროსთან

გაცდენილი დრო ქონებრივი ღირებულების მატარებელია; სამუშაოს სპეციფიკის მიხედვით შესაძლებელია, სახეზე იყოს ე.წ. on-call და მისი ერთ-ერთი ვარიანტი stand by სამუშაო პირობები, როდესაც დროის განსაზღვრულ პერიოდში დასაქმებული „აქტიურ“ მოქმედებაში არა არის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მიმართ, თუმცა, სხვადასხვა ხარისხით, მაინც იმყოფება დამსაქმებლის

<sup>1356</sup> *ნას-1210-2018, 2019. იხ. შველიძე ზ.*, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), 2020, 286 და შემდგომში.

<sup>1357</sup> იხ. დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშნვისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე 2009 წლის ბრძანება N87/ნ (ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/82384?publication=15>) და დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ 2007 წლის N281/ნ ბრძანება (<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/73012?publication=6>).

განკარგულების ქვეშ.<sup>1358</sup> უმოქმედობის მიზეზი ამ შემთხვევებში სამუშაოს არსებობა-არარსებობაზეა დამოკიდებული, რაც შეიძლება სცდებოდეს დამსაქმებლის გამგებლობის სფეროს; მაგალითად, ექიმს, რომელიც საორდინატორო ოთახში მორიგეობს ღამის განმავლობაში, შესაძლოა, მხოლოდ ერთი პაციენტის მომსახურება მოუხდეს, ხოლო დანარჩენი დრო „დასვენებას“ დაუთმოს. ასეთი შემთხვევები ჰგავს იძულებით მოცდენას, რადგან, არსებითად, ფერხდება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება, თუმცა მიზეზები დამსაქმებლის ორგანიზაციული რისკების მიღმაა, რადგან იგი ვერ გათვლის, ეყოლება თუ არა პაციენტი დასაქმებულს „მზადყოფნის პერიოდის“ განმავლობაში. განსახილველი წესის მიხედვით (მე-2 პუნქტი), ასეთ დროს დამსაქმებელი ვალდებული არ უნდა იყოს ანაზღაურების გადახდაზე. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია, ანაზღაურების როგორ სქემაზე არიან მხარეები შეთანხმებული; თუ ეს ანაზღაურება დამოკიდებულია დროის მონაკვეთზე, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს საქმის არქონის გამო, მისი სამსახურში ყოფნა საფუძველია ანაზღაურების მიცემისა; ამ დროს მნიშვნელობა არ ექნება იმას, რომ მიზეზები, რატომაც სამუშაო არ სრულდება, არ არის დამოკიდებული დამსაქმებელზე. შედეგზე ორიენტირებული ანაზღაურების წესის შემთხვევაში, პირიქით, დამსაქმებელს არ ექნება ანაზღაურების ვალდებულება. აქვე მნიშვნელოვანია დაზუსტდეს, რომ სიტუაციები განირჩევა დასაქმებულის ხელმისაწვდომობისა და დასვენების უფლებით სრულფასოვნად სარგებლობის ხარისხის მიხედვით. ხელმისაწვდომობის მაღალი ხარისხის არსებობა იწვევს „აქტიური“ და „არააქტიური“ პერიოდების, კუმულაციურად, სამუშაო დროდ კვალიფიკაციას და მისი სრულად ანაზღაურების აუცილებლობას, მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო ვერ სრულდება და ამის მიზეზი დამსაქმებლის გამგებლობის სფეროს მიღმა;<sup>1359</sup> შესაბამისად, ეს პერიოდი სრულად ანაზღაურებადია.

---

<sup>1358</sup> დეტალურად იხ. *შველიძე ზ.*, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), 2020, 39 და შემდგომში; ასევე, *ქარდავა ე.*, On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2019, 109 და შემდგომში.

<sup>1359</sup> წყვეტილი ხასიათის (intermittent) სამუშაოს მქონე პირების შრომის ორგანიზაციასთან დაკავშირებით იხ.: Ensuring Decent Working Time for Future, International Labour Conference 108th Session, General Survey Concerning Working-time Instruments, Third Item on the Agenda, Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part B), ILO, International Labour Office, Geneva, 2018, par. 96, 36, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms-618485.pdf>. დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ ტრანსპორტის სფეროს, პორტების ან ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში მომუშავე პირები არ ხვდებიან ისეთი დასაქმებულების კატეგორიაში, რომელთა შრომის ჩვეულებრივი

შემთხვევათა ეს რიგი სპეციფიკურად არაა მოწესრიგებული კოდექსით და წარმოდგენილი დასკვნა ემყარება განმარტებას, რომელიც, თავის მხრივ, ეფუძნება იმას, რომ სშკ-ის 24-ე მუხლის ფორმულირების საფუძველია 2003/88/EC დირექტივა, რომელიც შემდგომ განმარტებულია ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს ზოგიერთი გადაწყვეტილებაში (დეტალურად იხ. სშკ-ის 24-ე მუხლის კომენტარი).<sup>1360</sup>

იძულებითი მოცდენის კატეგორიაში, შესაბამისად, განსახილველი ნორმის მე-2 პუნქტის მოქმედების სფეროში არ ხვდება დასაქმებულის ორსულობის გამო სამედიცინო გამოკვლევებისათვის სამუშაო დროის განმავლობაში დახარჯული ანაზღაურებადი დრო. (სშკ-ის 29-ე მუხლი).

#### 2.4 მიმართება დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს მიღების ვალდებულებასთან

პრაქტიკაში შეიძლება რამდენიმე ძირითადი ტიპის შესრულებაზე ორიენტირებული ანაზღაურების სქემები არსებობდეს: დროზე ორიენტირებული მომსახურების, შედეგზე/გამომუშავებაზე ორიენტირებული (ნარდობრივი) შესრულების სანაცვლო და შერეული მოდელები. ანაზღაურების მოთხოვნას წინ უსწრებს შესრულება; ამასთან, მისი მოთხოვნა ასევე დამოკიდებულია კრედიტორის მიერ სამუშაოს მიღებაზე და, ამდენად, მნიშვნელოვანია გაიმიჯნოს სრული შეუსრულებლობა (რასაც, პოტენციურად, იძულებითი მოცდენის სახე შეიძლება ჰქონდეს), ე.წ. შესრულების, ან არაჯეროვანი შესრულებისაგან ზოგადი მოწესრიგებით (სსკ-ის 649-ე მუხლი), რომელიც უნდა იქნეს მიღებული დამსაქმებლის მიერ, რადგან მიუღებლობა აბრკოლებს ანაზღაურების მოთხოვნას.

რადგან სამუშაო დამსაქმებლის მიერ ორგანიზაციულად მოწესრიგებულ გარემოში, წინასწარ განსაზღვრულ ადგილას სრულდება, დროზე ორიენტირებული მომსახურებისას, ჩვეულებრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის სამუშაო ადგილას დაშვება, რათა მან შეძლოს საკუთარი ძირითადი ვალდებულების შესრულება (ცხადია, ეს არ ეხება თანამედროვე ეკონომიკის ისეთ სიახლეებს, როდესაც სამუშაო შეიძლება დისტანციურადაც შესრულდეს). შემდგომ კი, სამუშაოს მიღების ნაწილში, დროის გასვლა (იმ პირობით, რომ დასაქმებული მუშაობდა) ითვლება „მიღებად“, რაც ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას წარმოშობს.

ნარდობრივი დაანგარიშებისას კი სამუშაო მიღებულ უნდა იქნეს. მიღებად ჩაითვლება დამსაქმებლის მიერ შედეგის მოწონება ან

---

ორგანიზაციის მიმართ შეიძლება დაწესდეს ე.წ. მუდმივი გამონაკლისი (permanent exception), რადგან მათი სამუშაო განგრძობით და მუდმივ ყურადღებას მოითხოვს.

<sup>1360</sup> ასევე იხ. იქვე, 723-ე პუნქტი, 262.



კონკლუდენტურად ნების გამოვლენა, რითაც კრედიტორი, არსებითად, აღიარებს, რომ სამუშაო შესრულდა ხელშეკრულების თანახმად.<sup>1361</sup>

თუკი შედეგის მფლობელობაში გადაცემა აუცილებელი, მხოლოდ შექმნილი ნივთის გადაცემა დამსაქმებლისათვის არაა საკმარისი, რადგან ხილული ნაკლის შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია, უარი თქვას მიღებაზე. ამდენად, მას ევალება, რეაგირებდეს ნაკლიან შესრულებაზე დაუყოვნებლივ.

თუკი მიღებისას ნაკლი თვალსაჩინო არაა, დამსაქმებელი სარგებლობს გონივრული ვადით შედეგის შეთანხმებასთან შესაბამისობის შემოწმების მიზნებისათვის. მას აქვს შესაბამისობის დადგენის ვალდებულება, რადგან, როგორც წესი, იგი მოქმედებს მეწარმის რანგში. დასაფიქრებელია, სამუშაოს შედეგის მიღებისას, იგივე ვალდებულება აქვს თუ არა დამსაქმებელ ფიზიკურ პირს, რომელსაც შესაძლოა, არ გააჩნდეს კონკრეტულ სფეროში სათანადო ცოდნა და გამოცდილება.

ამ შემთხვევათა სპეციფიკა ისაა, რომ, ფაქტობრივად, სამუშაო სრულდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა შეასრულა სამუშაოს მიცემის (ვალდებულება), თუმცა შედეგის ნაკლის გამო დამსაქმებელი ცალკეულ შემთხვევებში უფლებამოსილი ხდება, არ მიიღოს შესრულებული სამუშაო და ეს, სამართლებრივი თვალსაზრისით, დასაქმებულისათვის, არსებითად, სრული შეუსრულებლობის შემთხვევაა.

## 2.5 იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების მოთხოვნა

### 2.5.1 ინტერპრეტაციის დომინანტი – სასამართლოსეული ვერსია

სამოსამართლო პრაქტიკის<sup>1362</sup> დომინანტი ნაწილი იხრება კვალიფიკაციისაკენ, რომ იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება არის დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, „რომ არ ყოფილიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება“.<sup>1363</sup> სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა (რომელიც გაზიარებული იქნა უზენაესი სასამართლოს მიერ იმის აღნიშვნით, რომ განვითარებული პრაქტიკა არ განსხვავდება წარმოდგენილი ლოგიკისაგან), უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას უკავშირებს სსკ-ის 408-ე, 411-ე მუხლების კონტექსტს, რადგან მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის

<sup>1361</sup> *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A., German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 353.*

<sup>1362</sup> იხ., მაგალითები უზენაესის სასამართლოს გადაწყვეტილებების საქმეებზე *ნას-785-2021, ნას-873-2020, ას-1745-2019, ნას-682-636-2017, ას-1217-1162-2013* და სხვა.

<sup>1363</sup> უზენაესი სასამართლოს საქმეები *ნას-785-2021, ნას-682-636-2017.*

არამართლზომიერი ქმედების სამართლებრივი შედეგების თანმდევი ამ ნორმებში მოცემული მოთხოვნის შინაარსი.<sup>1364</sup>

გარდა ამისა, ზოგიერთ გადაწყვეტილებაში<sup>1365</sup> იმიჯნება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სმკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტში გათვალისწინებული კომპენსაციის თანხისაგან. პირველი ინსტიტუტის კავშირი კვლავ სსკ-ის 408-ე მუხლთან განიხილება, ხოლო კომპენსაციის წარმოჩენა დამოუკიდებელ მოთხოვნად ხდება ნორმის სპეციალურობიდან გამომდინარე. ამ დროს ხაზი ესმება ხელშეკრულების ნატურით შესრულების შეუძლებლობის საბოლოო, შეუქცევად ხასიათს. ეს უკანასკნელი, ერთი შეხედვით, ტოვებს შთაბეჭდილებას, რომ სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კანონმდებელმა „კომპენსაციის“ ტერმინის გამოყენებით, უნიკალური შინაარსის მოთხოვნა შექმნა, რომელსაც ზიანის ანაზღაურებასთან კავშირი არა აქვს. ამგვარი გამიჯვნა შეცდომაში შემყვანია, რადგან კომპენსაცია თავისი არსით, ის, ან იმასთან მაქსიმალურად მიახლოებული მდგომარეობაა, რომელიც დასაქმებულს ექნებოდა, რომ არა უკანონო გათავისუფლების ფაქტი. რეალურად საუბარია ე.წ. „შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანზე, რომელიც სსკ-ის 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილითაა მოცემული. თუკი ხელშეკრულების გაგრძელება, სასამართლო გადაწყვეტილებით, შეუძლებელია და სამოსამართლო პრაქტიკით, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება, ზოგადად, ზიანის ანაზღაურების მეორეული მოთხოვნის ჭრილში განიხილება, ჩნდება კითხვა იმასთან დაკავშირებით, რა მიზანს ემსახურება ორი ინსტიტუტის მკვეთრი გამოჯვნის აუცილებლობა.

თუკი იძულებითი მოცდენისათვის ანაზღაურება ზიანის სახეა, სმკ-ის 58-ე მუხლით, მხარეთა მიერ (შრომითი ურთიერთობისას) მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება ზოგადი წესით და ეს, უცილობლად, წარმოშობს დოგმატურ ჭრილში ზიანის სხვადასხვა ნორმატიული სახეების გამოჯვნისა და მათი დანიშნულების წარმოჩენის აუცილებლობას; მის თითოეულ სახეს საკუთარი წინაპირობათა ერთობლიობა და მიზანი აქვს. კერძოდ, მხედველობაშია:

ა) შესრულების სანაცვლოდ ზიანი<sup>1366</sup> (სსკ-ის 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილი). ზიანის ამ სახის თვისებურება ისაა, რომ, მიუხედავად ვალდებულების ხასიათისა (ძირითადი, დამატებითი, დამხმარე, დამატებითი დამცავი),<sup>1367, 1368</sup> იგი ემსახურება ე.წ. „მოლოდინის

<sup>1364</sup> უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე N ას-873-2020.

<sup>1365</sup> უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-682-636-2017. ეს ლოგიკა აქცენტირებულია, ასევე სხვა გადაწყვეტილებებში საქმეებზე Nას-885-847-2014, Nას-371-352-2015, Nას-281-269-2015, Nას-951-901-2015, Nას-24-22-2017, Nას-1329-2018, Nას-140-140-2018, Nას-291-291-2018.

<sup>1366</sup> „Schadenersatz statt der Leistung“.

<sup>1367</sup> იხ. *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A.*, German Law of Contracts, A Comparative Treatise, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 51.

ინტერესის“ (expectation interest) უზრუნველყოფას. ამ დროს კრედიტორის იმგვარ მდგომარეობაში ჩაყენება იგულისხმება, „ფულადი ეკვივალენტის“ მეშვეობით, რომელიც მას ექნებოდა, მოვალეს ვალდებულება ჯეროვნად რომ შეესრულებინა<sup>1369</sup> და ეს, ფაქტობრივად, ხელშეკრულების ალტერნატიული გზით შესრულების მოთხოვნაა. მიზეზი ამ სახის ზიანის არსებობისა გამომდინარეობს „ნატურით შესრულების“ მოთხოვნის უპირატესობიდან. ნორმის გამოყენების უცილობელი წინაპირობაა, რომ „ნატურით შესრულება“ სრულიად აღარ უნდა იყოს მოსალოდნელი.<sup>1370</sup> ამაზე მეტყველებს დამატებითი ვადის (როცა ეს უადგილოა, „გაფრთხილების“) უშედეგოდ გასვლის აუცილებლობა და სწორედ ეს სეგმენტია მანიშნებელი იმისა, თუ რა სახის ზიანი არ შეიძლება ამ სამართლებრივი საფუძვლით ანაზღაურდეს – ზიანი, რომელიც თავიდან ვერ იქნებოდა არიდებული შესრულებისათვის დამატებითი ვადით.<sup>1371</sup>

ბ) ვადაგადაცილების ზიანი (*mora debitoris* – სსკ-ის 402-ე და 404-ე მუხლები). მოთხოვნის ეს სახე, რომელიც პასუხისმგებლობის მკაცრი ვარიანტია („... პასუხს აგებს შემთხვევითობისთვისაც...“),<sup>1372</sup> მიემართება იმ დანაკარგის კომპენსაციას, რომელიც შესრულების მოლოდინში წარმოიშობა<sup>1373</sup> მაშინ, როდესაც „ნატურით“ შესრულება კვლავ შესაძლებელია. შესაბამისად, დაანგარიშების მიზნებისათვის, ეს პერიოდი წყდება „ნატურით“ შესრულების უფლების გაქრობით ან შესრულების შეუძლებლობით.<sup>1374</sup> ამ ზიანის ტიპურ მაგალითებად მოიყვანება მოსალოდნელი შესრულების მოლოდინში გაწეული ხარჯები, ან, შეუსრულებლობის/არაჯეროვანი შესრულების გამო, საწარმოს გაჩერებით

---

<sup>1368</sup> მიუხედავად ხისტი ფორმულირებისა, „მოვალის მიერ ვადის გადაცილებისას...“, ნორმა მოქმედებს ნაკლოვანი შესრულების შემთხვევაშიც, თუ მოვალე აცილებს დამატებითი შესრულების ვადას. იხ. *ვაშაკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 592.

<sup>1369</sup> *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A.*, German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 451.

<sup>1370</sup> „endgultiges Ausbleiben der Leistung“. ნატურით შესრულება აღარ არის მოსალოდნელი, მაგალითად, მაშინ, როდესაც კრედიტორი აღარ ითხოვს ნატურით შესრულებას და ითხოვს „ზიანის შესრულების სანაცვლოდ“. ცხადია, აქ საუბარია შემთხვევაზე, როდესაც „ნატურით შესრულების“ მოთხოვნის უპირატესობის დაბრკოლება გადალახულია (მოვალეს ერთხელ მაინც მიეცა დამატებითი შესრულების საშუალება) და კრედიტორი აღარ ითხოვს მას.

<sup>1371</sup> *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A.*, German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 452.

<sup>1372</sup> მისი მკაცრი ხასიათი განაპირობებს კრედიტორის მხრიდან მოვალისადმი დამატებითი გაფრთხილების მიცემის აუცილებლობას (მე-400 მუხლი), რომლითაც, წინასწარ დადგენილი ვადის არარსებობის შემთხვევაში, ხდება მისი „ვადაგადამცილებლის“ მდგომარეობაში გადაყვანა. იხ. განსხვავებები ქართული და გერმანული მოწესრიგების ფორმულირებებში: სსკ-ის მე-400 მუხლი – „მოვალის მიერ შესრულების ვადაგადაცილებად ითვლება:....“ გსკ-ის 286-ე პარ.-ის I ნაწილი – „თუ მოვალე არ ასრულებს ვალდებულებას და კრედიტორი მას გაფრთხილებას წარუდგენს ვალდებულების შესრულების ვადის დადგომის შემდეგ, მაშინ ეს ვალდებულება, გაფრთხილების შედეგად, ითვლება ვადაგადაცილებულად“.

<sup>1373</sup> იქვე, 464.

<sup>1374</sup> იქვე.

მიყენებული მიუღებელი შემოსავალი (სსკ-ის 411-ე მუხლი), თუკი სრულდება კრედიტორის დამატებით გაფრთხილების (Mahnung) მოთხოვნა (მე-400 მუხლის ბ) ქვეპუნქტი).

გ) ე.წ. „მარტივი ზიანი“<sup>1375</sup> (სსკ-ის 394-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი), თავის მხრივ, ემსახურება „ნარჩენი“ (residuary) (შესრულების სანაცვლოდ ზიანისა და ვადაგადაცილების მიღმა) დანაკარგის ანაზღაურების მიზანს. გერმანული ანალოგის (გსკ-ის 280-ე პარ.-ის 1-ელი ნაწილი) თეორიული დასაბუთებისას არსებობს წინააღმდეგობრივი მოსაზრებები იმასთან დაკავშირებით, თუ რა სახის ინტერესის უზრუნველყოფია ზიანის ეს სახე. რადგან გერმანული ნორმა (ისევე როგორც სსკ-ის 394-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი) ეხება არა მარტო სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევას, დავის საგანია, იგი მხოლოდ ე.წ. „ნეგატიურ“, ანუ „ნდობაზე“ დაფუძნებული ინტერესის (Vertrauensschaden) უზრუნველყოფია, თუ, ასევე, ე.წ. „პოზიტიური“ ანუ „შესრულებაზე“ ორიენტირებულისაც. სახელშეკრულებო ჭრილში ეს უკანასკნელი, როგორც წესი, მოცულია „შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანის, ან „ვადაგადაცილების“ ზიანის მოთხოვნებით, თუ სრულდება მათი წინაპირობები.<sup>1376</sup> შესაბამისად, „მარტივი“ ზიანი ის დანაკარგია, რაც ამ სახის მოთხოვნებით ვერ მოითხოვება. „მარტივი“ ზიანის მეშვეობით, დამატებით, ანაზღაურებადია კრედიტორის სხვა უფლებებისა და ინტერესების ხელყოფით გამოწვეული დანაკარგი (Integritätsinteresse).<sup>1377</sup> ფაქტობრივად, ეს ზიანია, რომელსაც ვერ გამოასწორებს დამატებითი მოთხოვნა „ნატურით“ შესრულებაზე.

წარმოდგენილი მოკლე მიმოხილვის გათვალისწინებით, შესაძლებელია მოზიანის შევსება, რომელიც იძლევა საბოლოო სურათს იმ საკითხზე დასკვნის გამოსატანად, თუ რომელი ზიანის კატეგორიას მიაკუთვნებს ქართული სამოსამართლო პრაქტიკა იძულებითი მოცდენის გამო „ანაზღაურებას“. მიუხედავად ამისა, საბოლოო არჩევანისათვის აუცილებელია დამატებითი დეტალების გათვალისწინებაც, კერძოდ: ა) დამსაქმებლის მიერ ირღვევა სამუშაოს მიცემის ვალდებულება, რაც, არსებითად, დასაქმებულის მიერ საკუთარი ძირითადი ვალდებულების შესრულებისათვის თანაქმედების მოვალეობაა; ბ) სამუშაოს მიუცემლობით, კონკრეტული პერიოდისათვის, დასაქმებულისათვის დგება საკუთარი ვალდებულების შესრულების ობიექტური შეუძლებლობა და აქ გასათვალისწინებელია, რომ ამ კონკრეტულ ვადაში სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში ანაზღაურების ნაწილის მოთხოვნა იარსებებდა ვადამოსულობისას (თვის ბოლოს); გ)

<sup>1375</sup> „Schadensersatz neben der Leistung“ – შესრულების დამატებით (პარალელური) ზიანი.

<sup>1376</sup> *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A., German Law of Contracts, A Comparative Treaties*, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 469. ასევე იხ. *ვაშაკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 394-ე მუხლის კომენტარი, მოთხოვნათა დიაგრამა („შესრულების გვერდით ზიანი“), 596.

<sup>1377</sup> იქვე.

მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტული პერიოდის ბოლოს ორივე მხარისათვის საკუთარი ვალდებულებებისათვის ობიექტური შესრულების შეუძლებლობა დგება, შრომითი ურთიერთობის გრძელვადიანობა განაპირობებს შემდგომი პერიოდების მიმართ (თუკი დასაქმებული არ თმობს ამ მოთხოვნას<sup>1378</sup>) სამუშაოს მიცემის ვალდებულების „ნატურით“ შესრულების (სამუშაოს მიცემის) მოთხოვნის შენარჩუნებას, თუმცა კონკრეტული გასული პერიოდისათვის „ნატურით“ შესრულება გამოირიცხება, შესრულების ობიექტური შეუძლებლობის გამო.

აღწერილი თავისებურების გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ იძულებითი მოცდენის გამო „ანაზღაურების“ მოთხოვნა (რაც, თავის მხრივ, როგორც წესი, ფულადი მოთხოვნაა, თუმცა მასში გადის ე.წ. დანამატი, რომელსაც ნატურის სახე შეიძლება ჰქონდეს), ვერ იქნება „მარტივი ზიანი“, რადგან იგი არ არის დასაქმებულის, ხელშეკრულების მიღმა, „ნარჩენი“ უფლებებისა და ინტერესების უზრუნველყოფი მოთხოვნა. იგი „შესრულების ინტერესის“ უზრუნველყოფა; აქედან გამომდინარე, იგი განხილულ უნდა იქნეს „შესრულების სანაცვლოდ ზიანად“. იგი წააგავს „ვადაგადაცილების“ ზიანს<sup>1379</sup>, თუმცა ამ კატეგორიის დანაკარგად არ უნდა იქნეს განხილული იმის გამო, რომ მოცდენის პერიოდის მიმართ „ნატურით შესრულების“ (სამუშაოს მიცემის) მოლოდინი აღარ შეიძლება არსებობდეს, ხოლო, „ვადაგადაცილების ზიანის“ დროს ნატურით შესრულება კვლავ შესაძლებელი უნდა იყოს. ამასთან, როგორც წესი, ტიპური ზიანის სახე ვადაგადაცილებისას ამ ფაქტთან უშუალო მიზეზშედეგობრიობაში წარმოშობილი დანაკლისის ანაზღაურებაა. ამ ტიპის ზიანის ანაზღაურების სამართლებრივ საფუძველთა რიგი შემდგენიერი უნდა იყოს: სშკ-ის 58-ე მუხლი, რომელიც უთითებს ზოგად მოწესრიგებაზე და 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

„შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანი უნდა გვქონდეს სახეზე მაშინაც, როდესაც, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული უნდა აღდგეს სამსახურში, გათავისუფლების უკანონობის გამო, და აღდგენამდე დავის პერიოდის განმავლობაში სახეზეა იძულებითი მოცდენა. შესრულების სანაცვლოდ ზიანის ანაზღაურება იქნება რელევანტური იმ შემთხვევაშიც

<sup>1378</sup> „ნატურით შესრულების“ მოთხოვნის უპირატესობის ნაწილია ის, რომ, მრავალჯერადი დარღვევის მიუხედავად, მოვალეს შეუძლია, დაუსრულებლად ისარგებლოს დამატებითი ვადის დაწესებით ან გაფრთხილებით (გამომდინარეობს სსკ-ის 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-2 წინადადების ფორმულირებიდან „...უფლება აქვს, მოითხოვოს“).

<sup>1379</sup> დამსაქმებელი სამუშაოს არმიცემით იქცევა ვადაგადამცილებლად, სსკ-ის მე-400 მუხლის გაგებით: დროზე დაფუძნებული ანაზღაურების მოდელისას ხელშეკრულებით წინასწარ განსაზღვრულია თანაქმედების ვალდებულების შესრულების კონკრეტული მომენტი, აუცილებელი არ არის გაფრთხილება ((Mahnung) სსკ-ის მე-400 მუხლის ბ) ქვეპუნქტი), დროის გასვლა კი დამატებით ვადის დაწესება (სსკ-ის 394-ე მუხლის მე-2 ნაწილი) აზრს მოკლებულია.

კი, თუ ხელფასის მიუღებლობის მოტივით დასაქმებული თვითონ წყვეტს ხელშეკრულებას, დარღვევაზე რეაგირების მიზეზით (სსკ-ის 399-ე მუხლის მე-2 ნაწილი); აქ დასაქმებული კარგავს ანაზღაურებას, რომელსაც იგი მიიღებდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ფარგლებში და მთლიანი თანხა, რომელიც დასაქმებულმა შეიძლება მოითხოვოს, არსებითად იქნება შესრულების სანაცვლოდ ზიანი.

## 2.5.2 მიდგომის მიზანშეწონილობა

განმეორებით ხაზგასმას საჭიროებს მიზეზი, რის გამოც არსებობს „შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანის სახე: ფაქტობრივად, იგი არის „ნატურით შესრულების მოთხოვნის“ (რაც ანაზღაურების ფარგლებში ნატურით დანამატის დროს აშკარად თვალში საცემია) ფულადი სახით ჩამნაცვლებელი ფუნქციის მატარებელი. ხაზგასასმელია, რომ ამ შემთხვევაში მსჯელობა ეხება არა სამუშაოს მიცემის, არამედ ანაზღაურების მოთხოვნას, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის შემხვედრის (სინალაგმატური) ძირითადი ვალდებულებაა, სამუშაოს შესრულების საპირწონედ. ანაზღაურება, მეტწილად, ფულადი სახის ვალდებულებაა და იმავე ფორმაში „კონვერტაციას“ სრულიად არ საჭიროებს. მიუხედავად ამისა, „ნატურით შესრულების“ მოთხოვნაზე უარის თქმა, დასაქმებულის პრეროგატივაა, რადგან ზიანის ანაზღაურება მეორეული ხასიათისაა; ამასთან, ამ უკანასკნელზე გადასვლა, „ნატურით შესრულების მოთხოვნის“ პრიორიტეტულობის გამო, მხოლოდ მაშინ დაიშვება, თუ იგი ამოიწურა. ამოიწურვა ან შესრულების ობიექტური შეუძლებლობის გამო ხდება, რაც ფულადი ვალდებულებისას, პრაქტიკულად შეუძლებელია, რადგან იგი ე.წ. „საგარანტიო“, გვაროვნული შესრულების სახეა (პრინციპიდან „ადამიანს ფული უნდა ჰქონდეს“<sup>1380</sup>), ან მასზე საბოლოო უარი თავად კრედიტორმა უნდა თქვას. ცხადია, რომ დასაქმებულს, ამ შემთხვევაში, შეუძლია, უარი განაცხადოს „ნატურით შესრულების“ მოთხოვნის რეალიზაციაზე და ამ დროს იძულებითი მოცდენის გამო ანაზღაურება ტრანსფორმირდება „შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანად, თუმცა მას, ასევე, შეუძლია, კვლავ დარჩეს პრიორიტეტული მოთხოვნის დამყენებლად და თუკი იგი ასეთ გზას ირჩევს, სადავო ხდება, სასამართლოს უფლებამოსილება კრედიტორის ნაცვლად მოთხოვნის ხასიათის ცვლილებაზე. ეს ეჭვი გამოითქმის იმის გამო, რომ სკ-ის ქვემოთ განხილული ზოგადი ნორმებით დასაქმებული უფლებამოსილია (და არა ვალდებული) გადავიდეს „ნატურით შესრულების“ მოთხოვნიდან „შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანის მეორეულ მოთხოვნაზე.

დასაქმებულის ამგვარი მოქმედებით შესაძლო ხდება კრედიტორის (სამუშაოს არმიმცემი დამსაქმებლის) მკაცრი

<sup>1380</sup> კროპკოლური ი., რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 275-ე პარ. კომენტარი, მე-3 ველი, 151.

„პასუხისმგებლობის“ (სსკ-ის 406-ე მუხლი) დაყენება მაშინ, როდესაც დასაქმებულის ძირითადი ვალდებულება (შემხვედრი შესრულების – „ანაზღაურების“ წინაპირობა) ვერ სრულდება კრედიტორის ბრალეული მოქმედებით.

### 2.5.3 ინტერპრეტაციის განსხვავებული მოდელი

ზოგადი მოწესრიგების მიხედვით (სსკ-ის 406-ე მუხლი), სინალაგმატური ვალდებულების შეუსრულებლობის მიუხედავად, დამრღვევს (რომლისთვისაც გართულდა შესრულება) უნარჩუნდება შემხვედრი შესრულების მიღების მოთხოვნა, „ნატურით შესრულების“ რანგში.

სამუშაო, უამრავი მიზეზის გამო, შეიძლება, ვერ შესრულდეს და დასაქმებულს ამ დროს ანაზღაურების მოთხოვნა ვერ ექნება: ტექნიკურად, შესრულებული სამუშაო იწვევს, სულ ცოტა, დამსაქმებლის საკუთარი ვალდებულებისაგან თავის შეკავების უფლებას (სსკ-ის 369-ე მუხლის მიხედვით); გარდა ამისა, მოვალის მიერ ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის შემთხვევაში, საერთოდ ქრება შემხვედრი შესრულების „ნატურით“ შესრულების მოთხოვნა (გამომდინარეობს სსკ-ის 406-ე მუხლის ლოგიკიდან). მხოლოდ ამ წესების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი უფლებამოსილი გახდებოდა, არ მიეცა დასაქმებულისათვის სამუშაო და ამით დაეზოგა გასაცემი ანაზღაურება.

შრომით ურთიერთობაში სამუშაოს შესრულების ვალდებულება პერიოდულად სრულდება და კვლავ ავტომატურად წარმოიშობა. ამასთან, როგორც წესი, კრედიტორს (დამსაქმებელს) კვლავ უნდა ჰქონდეს შესრულების ინტერესი, თუ სახეზე არაა შეწყვეტის საფუძვლები. ამ პირობებში ლოგიკურია ითქვას, რომ აღწერილი ზოგადი მოწესრიგება სამართლიანი ვერ იქნება და, ცხადია, ეს იმასაც უნდა ნიშნავდეს, რომ, ცალკეულ შემთხვევებში, გადახდის ვალდებულება არ უნდა ქრებოდეს (სამუშაოს შეუსრულებლობის გამო) გაშვებული პერიოდისათვის; ამასთან, ანაზღაურება დამსაქმებლის ძირითადი ვალდებულებაა, რომლის „ნატურით“ შესრულების (და არა ზიანად ტრანსფორმირებული) მოთხოვნა დასაქმებულის პრეროგატივა უნდა იყოს. შესაბამისად, მისი ასეთ რანგში შენარჩუნება დამოკიდებული უნდა იყოს იმაზე, თუ რომელი მხარის მიზეზითაა განპირობებული სამუშაოს შეუსრულებლობა, რამაც საფუძველი გამოაცალა „ანაზღაურების“ მოთხოვნას. ეს საკითხი, სკ-ის მიხედვით, სწორედ ამ ჭრილში განიხილება, რითაც ნარჩუნდება „ნატურით“ შესრულების მოთხოვნის პრიორიტეტი.

ერთი მხრივ, დამსაქმებელი არღვევს თანაქმედების ვალდებულებას, რომ დასაქმებულმა შეძლოს სამუშაოს შესრულება და ამით, მეორე მხრივ, დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების შესრულების გართულებასთან გვაქვს საქმე. შესრულების პერიოდისათვის (მისი გასვლის გამო) დასაქმებულისათვის დგება შესრულების

ობიექტური შეუძლებლობა,<sup>1381</sup> ე.ი. დასაქმებულს უფლება აქვს შესრულებაზე უარის თქმის, სსკ-ის 406-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით.<sup>1382</sup> შესრულების შეუძლებლობა, როგორც აღინიშნა, ზოგადად, ათავისუფლებს მეორე მხარეს შემხვედრი შესრულების ვალდებულებისაგან,<sup>1383</sup> თუმცა ამ წესისგან გამონაკლისი დგინდება იმ შემთხვევაში, როდესაც შესრულების შეუძლებლობა განპირობებულია კრედიტორის რისკის სფეროდან გამომდინარე მიზეზით. შესაბამისად, შემხვედრი შესრულების მოთხოვნა ნარჩუნდება „ნატურით შესრულების“ უპირატესი მოთხოვნის სახით. გსკ-ის მიხედვით, ნარდობის მოწესრიგების ნაწილში იმავე შედეგს უზრუნველყოფს სპეციალური ნორმა – 642-ე პარ. 1-ელი ნაწილი.<sup>1384</sup> პრაქტიკულად (ამ ნაწილში), იდენტურ მოწესრიგებას მოიცავს სსკ-ის 406-ე მუხლი, რომლის მიზანია, ერთი მხრივ, მოვალის ინტერესების დაცვა და, მეორე მხრივ, ბრალეული კრედიტორის მდგომარეობის დამძიმება.<sup>1385</sup> მიუხედავად ამისა, ამ ნორმით შემხვედრი შესრულების ოდენობის ნაწილში გაითვალისწინება ის, რაც ამ მოთხოვნის კრედიტორმა დაზოგა საკუთარი სინალაგმატური ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის მიზეზით.

სშკ-ის 42-ე მუხლი, სპეციალური ნორმის სახით, სწორედ, აღწერილი სსკ-ის 406-ე მუხლის ანალოგად შეიძლება, იქნეს მიჩნეული იმ გამონაკლისით, რომ სამართლებრივ შედეგში შემხვედრი შესრულება (ანაზღაურების ვალდებულება) სრულად ნარჩუნდება და ამით იგი გამონაკლისის დამდგენი წესია ზოგადი მოწესრიგებიდან. შესაბამისად, დასაქმებული შეინარჩუნებს, მაგალითად, იმ თანხას, რომელიც მას სამსახურში სიარულის ხარჯად აქვს გათვალისწინებული ანაზღაურებიდან. ეს, თავის მხრივ, სოციალური დაცვის კონტექსტით, სუსტი მხარისათვის პრიორიტეტული რეგულირების ნაწილად შეიძლება იქნეს განხილული.<sup>1386</sup>

<sup>1381</sup> გერმანული ანალოგის შესაბამისი კონტექსტისთვის იხ. *კროპკოლერი ი.*, რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 611-ე პარ.-ის კომენტარი, მე-4 ველი, 459.

<sup>1382</sup> იხ. *ვაშკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 406-ე მუხლის კომენტარი, მე-3 ველი, 676.

<sup>1383</sup> იხ. *კროპკოლერი ი.*, რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 326-ე პარ.-ის 1-ელი ნაწილის კომენტარი, 1-ელი და მე-2 ველები, 230.

<sup>1384</sup> გერმანული მოწესრიგებისაგან განსხვავებით, სსკ-ის 633-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მე-2 წინადადება არა გასამრჯელოს მიღების უფლების შენარჩუნებაზე აქცენტირდება, არამედ პირდაპირ ზიანის ანაზღაურებაზე, თუმცა ეს ნაკლებად უნდა ცვლიდეს „ნატურით“ შესრულების მოთხოვნის უპირატესობის პრინციპს, რადგან ფორმულირებაში წარმოდგენილია ფრაზა „მენარდეს შეუძლია მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება...“.

<sup>1385</sup> იხ. *ვაშკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, მე-2 ველი, 675.

<sup>1386</sup> იტალიური ანალოგის მიმოხილვისთვის იხ. *დამორე ა.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, 32-ე მუხლის კომენტარი, 233. „ანაზღაურების დროითი გაანგარიშება და



ამგვარი განმარტება ავტომატურ რეჟიმში მოიცავს შემდეგი სიბრტყეების გამოყოფის აუცილებლობას:

უკანონო გათავისუფლებას, რასაც შედეგად მოსდევს პირვანდელ ან ტოლფას პოზიციაზე აღდგენა და ასეთ დროს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების მოთხოვნა, გათავისუფლების (სამუშაოზე არ დაშვების) მომენტიდან აღდგენის მომენტამდე სრულად ინარჩუნებს „ნატურით“ შესრულების (უპირატესი) მოთხოვნის სახეს, ხოლო ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გათავისუფლებიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტამდე, წესით, ამ მოთხოვნას იგივე სტატუსი უნდა შეუნარჩუნდეს, ხოლო კომპენსაციის ნაწილი „შესრულების სანაცვლოდ ზიანის“, მეორეული მოთხოვნის რანგში, დაფარავს გადაწყვეტილების ძალაში შესვლის მომენტიდან „შესრულებაზე ორიენტირებული“ ინტერესის უზრუნველყოფის სეგმენტს. სწორედ ამ მიდგომაზე შეიძლება მიანიშნებდეს სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტის ჩანაწერი, რომლითაც ხაზი გაესვა იძულებითი მოდენისა და კომპენსაციის ერთმანეთისაგან მკვეთრ განსხვავებულობას.<sup>1387</sup> ეს თანხვედრაშია ასევე სამოსამართლო პრაქტიკასთან, რომელიც ამ განსხვავებულობაზე აკეთებს მითითებებს.

მიუხედავად ამისა, კანონისმიერი ჩანაწერი, რომ იძულებითი მოცდენა უნდა ანაზღაურდეს გათავისუფლების მომენტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების მომენტამდე, ალოგიკურად გამოიყურება იმ შემთხვევაში, თუკი ეს მოთხოვნა ზიანის ანაზღაურების რანგში განიხილება: ასეთ დროს აღდგენის შეუძლებლობისას, წესით, მას უნდა დაემატოს კომპენსაციის თანხა (სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტი) და გაუგებარი რჩება, რატომ უნდა გამიჯნოს მოსარჩელემ ეს ორი ინსტიტუტი თანხობრივად სარჩელში, თუ ორივე მათგანი არსებითად ერთი ინტერესის დაკმაყოფილებას ემსახურება.

---

დასაქმებულის მზაობა სამუშაოს შესრულებაზე იწვევს ანაზღაურების ვალდებულების წარმოშობას, მიუხედავად რეალური შესრულებისა. თუ დამსაქმებელს აღარ ესაჭიროება დასაქმებულის შრომა, ის (დამსაქმებელი) პასუხისმგებელია *mora acceptandi*-სათვის [კრედიტორის მიერ ვადის გადაცილება], ანუ კრედიტორისმიერი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა იგი დაუყოვნებლივ აცნობებს დასაქმებულს დასაქმების შეუძლებლობის შესახებ, რაც გამოწვეულია ფორსმაჟორით ან მესამე პირთა (მათ შორის მართლზომიერი) ქმედებების შედეგად“. საინტერესო მოდელი აქვს წარმოდგენილი ლიტეუვას: შრომის კოდექსის 143-ე მუხლის მიხედვით, იძულებითი მოცდენა ითვლება სამუშაო დროდ; 195-ე მუხლით კი ზუსტდება დამატებითი დეტალები ანაზღაურების მითხოვნის ბრალის კონტექსტთან მიმართებით (დეტალურად იხ. წინამდებარე კომენტარი, მე-3 ქვეთავი). კოდექსის ტექსტი ხელმისაწვდომია: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2296/Labour%20Code%20as%20amended%20up%20toDecember%202010.pdf>.

<sup>1387</sup> იხ. ქარდავა ე., On-call და Stand-by მუშაობისას სამუშაო დროის განმარტების თავისებურებანი ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკაში, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, რედ. ქარდავა ე., 2019, 109 და შემდგომი.

სამოსამართლო პრაქტიკის კვალდაკვალ, თუკი იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება „შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანია, მისი ოდენობა დაზუსტებადია იმ ფაქტით, რომ დავის პერიოდში დასაქმებული სხვაგან იწყებს სამუშაოს. სსკ-ის 408-ე მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელმა უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ეს მდგომარეობა, არსებითად, ხელშეკრულებით მისაღები სიკეთის მეორეული მოთხოვნის მეშვეობით ჩამანაცვლებელია. ის, რასაც მიიღებდა კრედიტორი, ფასდება ე.წ. „აბსტრაქტული გამოთვლის“ მეთოდით,<sup>1388</sup> რაც მისაღები სიკეთის ღირებულებაში გამოიხატება მოვლენათა ნორმალური მსვლელობის დაშვებისას. იმისთვის, რომ არსებობდეს ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა, ვალდებულების დარღვევის, მიზეზობრიობისა და ბრალის გარდა, უნდა არსებობდეს ზიანი – ფაქტობრივი დანაკლისი.<sup>1389</sup> თუკი დასაქმებული სხვა დამსაქმებლისგან იკმაყოფილებს ბრალეული პირველი დამსაქმებლისგან მისაღებ ინტერესს, ეს უნდა იქნეს გათვალისწინებული ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას. პრაქტიკაში ეს გულისხმობს იმას, რომ, თუკი, მაგალითად, დასაქმებულს ბრალეულ დამსაქმებელთან ჰქონდა 1000 ლარი ხელფასი და, უკანონო გათავისუფლების გამო, მოუწია სხვა სამუშაოზე დასაქმება, სადაც ხელფასი 800 ლარია, „შესრულების სანაცვლოდ“ ზიანი ამ ორ თანხას შორის სხვაობის ოდენობით უნდა განისაზღვროს.

იმავე პირობებში (სხვაგან დასაქმებისას) იძულებითი მოცდენის ანაზღაურების „ნატურით შესრულების“ მოთხოვნად კვალიფიკაციისას მოთხოვნა, არსებითად, „შემისრულე ხელშეკრულება“ და დასაფიქრებელია, კორექტირებას უნდა დაექვემდებაროს თუ არა მისაღები თანხის ოდენობა. უარყოფითი პასუხისას დასაქმებული ცალსახად უკეთეს პოზიციაში აღმოჩნდება და ეს თანხვედრაში იქნებოდა სსკ-ის 406-ე მუხლის მიზნობრიობასთან ისევე, როგორც სშკ-ის 42-ე მუხლის პათოსთან (იმ დაშვებით, რომ ეს უკანასკნელი იმავე მიზნის მატარებელი სპეციალური ნორმა).

### 3. ბრალი

42-ე მუხლის 1-ელი პუნქტით დგინდება, რომ იძულებითი მოცდენა გამოწვეული უნდა იყოს დამსაქმებლის ბრალით და მხოლოდ ამ შემთხვევაში მიეცემა დასაქმებულს ანაზღაურება სრულად. მე-2 პუნქტით

<sup>1388</sup> *Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A., German Law of Contracts, A Comparative Treaties, 2nd ed., Hart Publishing, 2006, 480;* ასევე, *ვაშკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 408-ე და შემდგ. მუხლების შესავალი კომენტარი, მე-15 ველი, 694.

<sup>1389</sup> *ვაშკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 408-ე და შემდგ. მუხლების შესავალი კომენტარი, მე-3 ველი, 688.

კი პირიქით, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას ანაზღაურება არ გაიცემა.

ლოგიკურად, თუკი მოვლენა, რის გამოც სამუშაო არ შესრულდა, არცერთი მხარის მიერ არაა გამოწვეული, დასაქმებული კარგავს შემხვედრი შესრულების მოთხოვნის უფლებას; მას არც ზიანის ანაზღაურების რანგში აქვს ამ შესრულების მიღების უფლება, თუკი დამსაქმებელი ამტკიცებს (სსკ-ის 394-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მეორე წინადადება), რომ მას ბრალი არ მიუძღვის მოცდენაში.

ზოგადი მოწესრიგებით, ბრალის სახეები, სსკ-ის 395-ე მუხლის მიხედვით, შეიძლება იყოს განზრახვა და გაუფრთხილებლობა.<sup>1390</sup> აქვე გასათვალისწინებელია კერძო სამართალში ბრალის ობიექტური შერაცხვის სტანდარტი.<sup>1391</sup> დამსაქმებელი ხშირად მესამე პირების მეშვეობით მოქმედებს საკუთარი ვალდებულებების შესრულებისას (ნებისმიერ ისეთ საწარმოში, სადაც კონკრეტული დამსაქმებლის ვალდებულებათა შესრულებაზე მესამე პირების მოქმედება ახდენს ზეგავლენას, მაგალითად, ბრიგადირი, რომელიც უკრძალავს დასაქმებულს მოქმედების შესრულებას) და ამ დროს მას შეერაცხება მოქმედი პირის ბრალეულობა (სსკ-ის 396-ე მუხლი<sup>1392</sup>).

შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი თავად ქმნის ორგანიზაციულ მოწესრიგებს და დასაქმებული სწორედ ამ გარემოში ასრულებს საკუთარ ვალდებულებებს, ამდენად, მასვე უნდა შეერაცხებოდეს პასუხისმგებლობა იმ რისკებისათვის, რაც საკუთარი საქმიანობის სფეროდან გამომდინარეა; ეს, ფაქტობრივად, ქმნის მკაცრი – ბრალის გარეშე – პასუხისმგებლობის ნიადაგს. გერმანიის შრომის ფედერალური სასამართლოს მიერ განვითარებული „საწარმოო რისკების მოძღვრება“<sup>1393,1394</sup> მოქმედებს შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლის ბრალის კომპონენტის მიმართ. ამ მოწესრიგების მიზანშეწონილობა ქართულ ანალოგში მიზანშეწონილია იმ ლოგიკით, რომ დამსაქმებლის

<sup>1390</sup> დეტალური ანალიზისთვის იხ. *ვაშკაძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 395-ე მუხლის კომენტარი, 597 და შემდგომში.

<sup>1391</sup> იქვე, მე-17 ველი, 602.

<sup>1392</sup> იხ. იქვე, სსკ-ის 396-ე მუხლის კომენტარი, 609-ე და შემდეგი გვერდები.

<sup>1393</sup> იხ. *კროპკოლოერი ი.*, რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 611-ე პარ.-ის შესავალი, მე-4 ველი, 460.

<sup>1394</sup> ამ კომპონენტის ლიეტუვური მოწესრიგების მოდელისთვის იხ. შრომის კოდექსის 195-ე მუხლი, სადაც აქცენტები გადატანილია არა დამსაქმებლის ბრალზე, არამედ დასაქმებულის არაბრალეულობაზე (1-ელი ნაწილი), რაც მიანიშნებს მკაცრი პასუხისმგებლობის სახეზე იმ შემთხვევაშიც კი, როცა მოცდენა არცერთი მხარის ბრალეულობით არაა გამოწვეული. სამართლებრივი შედეგი ამ შემთხვევაში მოდიფიცირებულია და საათობრივი მინიმალური ხელფასის ოდენობით განისაზღვრება. ნორმა დეტალურად არეგულირებს სხვადასხვა სპეციალურ შემთხვევას მოცდენისას და ადგენს თითოეული შემთხვევისთვის ანაზღაურების ოდენობას, რითაც არბილებს დამსაქმებლისთვის მკაცრი პასუხისმგებლობის შედეგებს. შემთხვევათა ამგვარი გრადაცია წარმოდგენილი იყო, ასევე, სშკ-ის 2005 წლის პროექტით (71-ე, 72-ე მუხლები).

მლიერი პოზიციები დასაქმებულის მიერ სამუშაოს, ორგანიზაციული მოწესრიგებისა და დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში შესრულება ვალდებულების შინაარსიდან უნდა იქნეს გამოყვანილი (ასევე იხ. სშკ-ის 45-ე და 58-ე მუხლების კომენტარები).

განსაკუთრებული აქცენტები უნდა გაკეთდეს გათავისუფლების გამო იძულებითი მოცდენის შემთხვევაზე დამსაქმებლის გაუფრთხილებლად მოქმედების კონტექსტით. ბრალის ობიექტური შერაცხვის პრინციპის გათვალისწინებით, გაუფრთხილებლად მოქმედებს პირი, თუკი იგი არ იჩენს გულისხმიერების იმ ხარისხს, რომელიც მოეთხოვება მის ადგილას იმავე სტატუსის (ცოდნა და გამოცდილება) მქონე სუბიექტს. ამ დროს პასუხისმგებლობის შერაცხვის სუბიექტი (დამსაქმებელი) შეიძლება ცდებოდეს ფაქტობრივ გარემოებებში (*error facti*) ან სამართლებრივ (*error iuris*)<sup>1395</sup> შეფასებებში. არ შეიძლება, არ იცოდე კანონი; ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს უფლება გათავისუფლებაზე, ხშირად შეფასების საკითხია, თუმცა მას მოეთხოვება, ამ საკითხის შეფასებისას დაეყრდნოს კვალიფიციურ კონსულტაციას და იგი ატარებს რისკს იმ სამართლებრივ შეფასებებზე, რომლებიც დავის შემთხვევაში შეიძლება ჰქონდეს სასამართლოს. შეცდომის არსებობა შესაძლებელია, მაგალითად, ისეთ შემთხვევაში, როცა სასამართლო ცვლის მანამდე დამკვიდრებულ სამართლებრივ კვალიფიკაციას კარდინალურად.<sup>1396</sup>

ბრალის კომპონენტთან დაკავშირებულია მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზე (სსკ-ის 394-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მე-2 წინადადება). ამასთან, იძულებითი მოცდენის გამო ანაზღაურების მოთხოვნისას „ნატურით შესრულების“ კონტექსტშიც იგივე წესი მოქმედებს.<sup>1397</sup>

ნორმით არ წესრიგდება ისეთი შემთხვევა, როდესაც მოცდენა არცერთი მხარის ბრალით არაა განპირობებული. შემთხვევათა ამ ჯგუფში მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისათვის სასარგებლო პირობაზე. შეთანხმების არარსებობისას დამსაქმებლის ზემოთ აღწერილი მკაცრი პასუხისმგებლობის ფარგლების გათვალისწინებით, მას ანაზღაურება უნდა დაეკისროს მაშინ, როდესაც მოცდენა შედეგია მისი ორგანიზაციული მოწესრიგების სფეროში შემავალი რისკების რეალიზაციისა და, პირიქით, იგი უნდა გათავისუფლდეს ვალდებულებისაგან მაშინ, როდესაც მოცდენა გამოწვეულია ყოველდღიური რისკების რეალიზაციით, თუ მათ წინაშე დასაქმებული შრომითი ურთიერთობის გარეშეც დადგებოდა.

<sup>1395</sup> იხ. ვაშკიძე გ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 395-ე მუხლის კომენტარი, მე-12 ველი, 600.

<sup>1396</sup> იხ. Markesinis, B., Unberath, H., Johnston, A., German Law of Contracts, A Comparative Treatise, 2nd ed., 2006, 447.

<sup>1397</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე N3კ-1306-02.

### მუხლი 43. დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან

1. დასაქმებულს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.
2. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

#### 1. მიზანი

ვალდებულება წყდება შესრულებით ან მისი სუროგატების მეშვეობით, რაც განსაზღვრულია კანონით. სკ-ის 442-ე მუხლით, მხარეებს ერთმანეთის მიმართ არსებული განხორციელებადი (ცალკეულ შემთხვევაში ხანდაზმული<sup>1398</sup>), ვადამოსული<sup>1399</sup> მოთხოვნების გაქვითვა შეუძლიათ, ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენით – შეტყობინებით (მე-2 ნაწილი), რადგან „იმის მოთხოვნა, რაც უკან დასაბრუნებელია, ჩვეულებრივ, არაგონივრულია“.<sup>1400</sup> შრომით ურთიერთობაში მხარეებს შესაძლოა, წარმოემვათ ერთმანეთის მიმართ დავალიანებები, რომელთა გაქვითვაც დასაშვებია.

შრომითი ანაზღაურების ვალდებულება არა მხოლოდ წმინდა ეკონომიკური ეფექტის დატვირთვის მქონეა, არამედ სოციალური<sup>1401</sup> – სუსტი მხარის დაცვის – შინაარსის მატარებელიცაა. შესაბამისად, დაუშვებელი უნდა იყოს<sup>1402</sup> დამსაქმებლის ქონებრივი ინტერესის რეალიზაციის გასამარტივებლად დასაქმებულისათვის ღირსეული ყოფის უზრუნველმყოფი კომპონენტის შესრულების ექვემდებარება. დაქვითვის შეზღუდვასთან დაკავშირებით, შსო-ის ფარგლებში მოქმედებს

<sup>1398</sup> სკ-ის 443-ე მუხლი.

<sup>1399</sup> სვანაძე გ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, 442-ე მუხლი, 1-ელი ველი, 873.

<sup>1400</sup> იქვე, 872.

<sup>1401</sup> საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის N2/2-389 გადაწყვეტილებით, შრომა სოციალური ღირებულების მატარებელი ფენომენია, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულის შემოსავლის წყაროს. მინიმალურ ხელფასთან დაკავშირებული თემატიკის შემოტანით, რომლის მიზანია დასაქმებულისა და მისი ოჯახის ადეკვატური მოთხოვნების დაკმაყოფილება, კანონმდებელი ხაზს უსვამს „ღირსეულ ყოფასთან“ მის ბმას და დასაქმებულთა შორის სიღარიბის აღმოფხვრის მიზანს, რაც სოციალური სახელმწიფოს კონცეფციის შემადგენელი ნაწილია. ამასთან, შსო-ის 1949 წლის ანაზღაურების დაცვის შესახებ 95-ე კონვენციით (<https://www.ilo.org>) დაქვითვა იმგვარად უნდა შეიზღუდოს, რომ გასაცემი ოდენობა საკმარისი იყოს დასაქმებულისა და მისი ოჯახის საჭიროებებისათვის (1-ელი პუნქტი).

<sup>1402</sup> ამ საკითხზე სშკ-ის 2005 წლის პროექტის თაობაზე არსებული პოზიცია. იხ. ადგიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 20.

ორი კონვენცია: 117-ე სოციალური პოლიტიკისა (ძირითადი მიზნებისა და სტანდარტების) და ანაზღაურების დაცვის შესახებ<sup>1403</sup> და 95-ე.<sup>1404</sup>

117-ე კონვენციის მიხედვით (მე-11 მუხლის მე-8 პუნქტი), დასაქმებული სათანადოდ უნდა იყოს ინფორმირებული ხელფასთან დაკავშირებულ უფლებებზე, გამოირიცხოს ანაზღაურებიდან „არაუფლებამოსილი“ ყოველგვარი დაქვითვა და შეიზღუდოს დაქვითვის რაოდენობა შესაბამისი თანხობრივი ღირებულებით (ლეგიტიმურობის შემთხვევაში). ამასთანავე, N95 კონვენციის მიხედვით, განივრცობა „უფლებამოსილების“ ცნება და დგინდება, რომ იგი უნდა მომდინარეობდეს ეროვნული კანონმდებლობიდან, კოლექტიური ხელშეკრულებიდან, ან წარმოიშობოდეს საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებიდან. ამასთან, დასაქმებულები უნდა იყვნენ სათანადოდ ინფორმირებული დაქვითვის პირობებზე (მე-8 მუხლი), ხოლო ნებისმიერი დაქვითვა (პირდაპირ ან ირიბად), რომელიც ემსახურება სამუშაოს მიღებას ან შენარჩუნებას, იკრძალება (მე-9 მუხლი).

შესაბამისად, ნორმის მიზანია, დააწესოს გამონაკლისი სსკ-ის 442-ე და შემდგომი მუხლების ზოგადი რეგულირებისაგან, რომელიც შრომის ანაზღაურების ნაწილს ეხება და დაადგინოს ის ზღვარი, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელს შეუძლია, გაიადვილოს დასაქმებულისაგან დავალიანების ამოღება. მექანიზმი ეხება დასაქმებულის იმ ფულად ვალდებულებებს.

## 2. შემადგენლობა

### 2.1 ფარგლები

ნორმის მოქმედება შემოიფარგლება მხოლოდ დამსაქმებლის უფლებამოსილების შეზღუდვით, დასაქმებულის ანაზღაურებიდან გაქვითოს დავალიანება. შესაბამისად, დასაქმებულის მიმართ კვლავ მოქმედებს სსკ-ის 442-ე მუხლით გათვალისწინებული საკუთარი ვალდებულების შესრულების სუროგატით (გაქვითვით) შეწყვეტის უფლებამოსილება. გრძელვადიანი ურთიერთობის პერსპექტივაში, რომელიც არ შეწყვეტილა/შეფერხებულა, ცხადია, დასაქმებულმა შეიძლება არ გაუქვითოს დამსაქმებელს ამ უკანასკნელის, მაგალითად, სახელფასო დავალიანება მისთვის გადაცემული კომპიუტერით, რომ არ დაეძაბოს მასთან ურთიერთობა; მიუხედავად ამისა, თუკი ურთიერთობა წყდება, დასაქმებულისათვის ამგვარი მოქმედება შეიძენს რეალურ შინაარსს: იგი აღარ შეიკავებს ასეთი მოქმედებიდან თავს.

<sup>1403</sup> იხ. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100-ILO-CODE:C117>. საქართველო მიერთებულია კონვენციას 1993 წელს. იხ. ქვეყნების სტატუსის შესახებ ინფორმაცია ვებგვერდზე: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>.

<sup>1404</sup> იხ. ზევით.

ნორმის 1-ელი პუნქტი ადგენს დამსაქმებლის უფლებამოსილებას, დაიკმაყოფილოს საკუთარი ქონებრივი ინტერესი დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, დაზუსტდეს მოთხოვნის შინაარსი, რის სანაცვლოდაც შეიძლება დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურების დაქვითვა. ცალკეულ შემთხვევებში, შრომითი ხელშეკრულება ან შინაგანაწესი ხელფასიდან დაქვითვას ითვალისწინებს, როგორც ვალდებულების დარღვევისათვის დადგენილ დისციპლინურ სანქციას. დასაქმებულის მიერ შრომითი ვალდებულების დარღვევისას (სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ზ) ან თ) ქვეპუნქტები) დამსაქმებელი უფლებამოსილია, გამოიყენოს ეს უფლება.

შრომითი ანაზღაურების დაანგარიშების საათობრივი სქემის შემთხვევაში, დასაქმებულის მიერ შეთანხმებულზე ნაკლები სამუშაოს შესრულება, მათ შორის; სამსახურში დაგვიანება, ადრე წასვლა, სამუშაო დროის განმავლობაში საქმის არშესრულება შესაბამისი პროპორციით დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას, მხოლოდ შესრულებული სამუშაოს სათანადო ანაზღაურება გასცეს, რადგან ამაზე მეტის ვალდებულება მას არ აქვს. იგივე შეიძლება ითქვას გამომუშავებით (ნარდობრივი) დაანგარიშების სქემის დროსაც. თუკი შესრულების ნაკლის გამო, დამსაქმებელი მართლზომიერად უარს აცხადებს, მიიღოს შესრულება, ანაზღაურების ვალდებულება საერთოდ არ აქვს და, ამდენად, ამ ასპექტში დაქვითვაზე საუბარი არ შეიძლება, რადგან ნორმაში მოცემულია ფორმულირება „... რაც დასაქმებულს აქვს გადასახდელი“. მართალია, დასაქმებულს აკისრია „ნატურით შესრულების“ ვალდებულება, თუმცა ის ფულად ეკვივალენტში შეიძლება გამოისახოს, შესაბამისად, საათობრივი დაანგარიშების დროს ნაკლები დროით მუშაობა იმგვარი დარღვევაა, რომლის გამოსწორებაც ობიექტურად შეუძლებელია, დროის გასვლის გამო. გამომუშავებით ანაზღაურების დროსაც, ეს საკითხი საერთოდ არ დგება, რადგან ანაზღაურების ოდენობა სამუშაოს შედეგის ოდენობაზეა დამოკიდებული.

დაქვითვის შესაძლებლობა ვრცელდება როგორც მიმდინარე შრომით ურთიერთობებზე, ისე ხელშეკრულების შეწყვეტის აქტის შემდგომაც (თუმცა იხ. სშკ-ის 44-ე მუხლის კომენტარი, 2.4 ქვეთავი).

## 2.2 დამსაქმებლის გასაქვითი მოთხოვნები

ნორმა ითვალისწინებს ღია ჩამონათვალს, თუ დამსაქმებლის რომელი მოთხოვნა შეიძლება იქნეს გაქვითული შრომითი ანაზღაურებით. მაგალითისათვის, ესენია: „ზედმეტად გაცემული თანხა“ ან „ნებისმიერი სხვა თანხა“.

„ზედმეტად გაცემული თანხა“ შეიძლება იყოს, მაგალითად, სამივილინებო ხარჯების ანაზღაურებისთვის წინასწარ გაცემული

სახსრები, ან შეცდომით ზედმეტად დარიცხული ხელფასი, ასევე ნებისმიერი სხვა ფულადი სახსრები, რომელთა მიზნობრიობაც ნაწარმოებია სახელშეკრულებო ვალდებულებებიდან. მიუხედავად ამისა, პირველი ინსტანციის სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში<sup>1405</sup> დამსაქმებელი ხელფასის არ გადახდის მიზეზად ასახელებდა სამივლინებო თანხების თაობაზე დასაქმებულის მიერ ხარჯთაღრიცხვის წარუდგენლობას. სასამართლოს მოსაზრებით, წინასწარ გაცემული სამივლინებო თანხის თაობაზე ანგარიშის წარდგენა ვერ შეიძლება გამხდარიყო ხელფასის არმიცემის საფუძველი, რადგან, მისი მოსაზრებით, ეს ცალკე დავის საგანი იყო. დასაფიქრებელია, რატომ არ შეუძლია დამსაქმებელს, ზოგადად, დაქვითოს ზედმეტი სამივლინებო თანხა ანაზღაურებიდან. გასათვალისწინებელია, რომ მივლინების მარეგულირებელი ნორმა სშკ-ში (21-ე მუხლი) დეტალურად არ არეგულირებს დასაქმებულის ანგარიშვალდებულების საკითხს სამივლინებო თუ (მივლინების ადგილას) სამუშაოს შესრულებისათვის გადაცემულ თანხებზე ან ქონებაზე. ამდენად, გამოყენებულ უნდა იქნეს სსკ-ის დავალების ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული ნორმები. სსკ-ის 713-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის მიხედვით, რწმუნებული (შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში – დასაქმებული) ვალდებულია მარწმუნებელს (ამ კონტექსტით დამსაქმებელს) მიაწოდოს ინფორმაცია დავალების შესრულებასთან დაკავშირებით და ჩააბაროს ანგარიში. ამასთან, მან უნდა დაუბრუნოს დასაქმებულს ზედმეტად გაცემული თანხები (სსკ-ის 715-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი), რაც შეუძლებელია, ანგარიშის წარდგენის გარეშე, რომელიც გამყარებულია დანახარჯების დამადასტურებელი მტკიცებულებებით. ინფორმირებისა და ანგარიშვალდებულების მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება გაურკვეველს ხდის დასაქმებულის უკან დასაბრუნებელი თანხების ოდენობას, თუმცა ეს არ გამოიციხავს დამსაქმებლის მოთხოვნას უკან დაბრუნებაზე, რაც ხელფასში შეიძლება იქნეს გაქვითული. გაურკვეველია ისიც, თუ რატომ არ გახდა შესაძლებელი დამსაქმებლის ხელფასიდან დაქვითვის საკითხზე მსჯელობა ერთი პროცესის ფარგლებში.

ზემოთ მოყვანილი მსჯელობის გათვალისწინებით, კანონის ჩანაწერი „ან სხვა ნებისმიერი თანხა“, უპირველესად, მიემართება ხელშეკრულების დარღვევით დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანს, რომლის ანაზღაურების ვალდებულებაც არსებობს მოთხოვნისთანავე. შსო-ის N95 კონვენციის რეკომენდაციით,<sup>1406</sup> დგინდება, რომ დამსაქმებლის პროდუქტზე, საქონელზე ან აღჭურვილობაზე ზემოქმედებით გამოწვეული ზიანი მხოლოდ მაშინ შეიძლება იყოს

<sup>1405</sup> ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის N2098/13 გადაწყვეტილება. შეად. ჩაჩავა ს., *ზაალიშვილი ვ., ამირანაშვილი გ.*, სასამართლო პრაქტიკა, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა ს., ზაალიშვილი ვ., 2014, 452.

<sup>1406</sup> I, 2(1), (2) პუნქტები.



დასაქმებულის პასუხისმგებლობა, თუკი უდავოდ გამოიკვეთება დასაქმებულის პასუხისმგებლობა. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია მიზეზობრიობისა და ბრალის კომპონენტების თაობაზე არაორაზროვანი ფაქტობრივი მტკიცებულებების არსებობა (დეტალურად იხ. სშკ-ის 58-ე მუხლის კომენტარი).

აქვე, რეკომენდაციით, ზიანის ოდენობის ფაქტობრივ დანაკარგზე (ე.წ. „ნეგატიური ზიანი“<sup>1407</sup>) ორიენტაციის შემზღვეველი დანაწესია მოცემული; შესაბამისად, გასაქვითი მოთხოვნის ოდენობა ამ პრინციპით უნდა იქნეს დაანგარიშებული. მხედველობაშია დასაქმებულის ქონების დანაკლისი, რომელშიც არ უნდა იქნეს მოაზრებული ე.წ. მიუღებელი შემოსავალი (სსკ-ის 411-ე მუხლი).

გარდა ამისა, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, დაქვითვამდე წარადგინოს არგუმენტები თავის სასარგებლოდ იმაზე, თუ რატომ არ უნდა მოხდეს დაქვითვა. უზენაესის სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში,<sup>1408</sup> დისციპლინური სანქციის გამოყენების კონტექსტით, დადგინდა, რომ დასაქმებულს სათანადო წესით უნდა ჩაბარდეს სანქციის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილება და მას „... კანონის შესაბამისად, [აქვს] შესაძლებლობა, დაეთანხმოს ან არ დაეთანხმოს ... აქტს“. დაქვითვისათვის, ცხადია, მოქმედებს მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენის ადრესატამდე მისვლის სავალდებულობა, თუმცა ამ გადაწყვეტილებას, ასევე, შემოაქვს დასაქმებულის თანხმობის კომპონენტიც. ფრაზა „კანონის შესაბამისად“ გაურკვევლობას ტოვებს, რადგან გაქვითვა სსკ-ის რეგულირებით არ საჭიროებს მოვალის თანხმობას, იგი არც სპეციალურ ნორმშია მოცემული და, შესაბამისად, დასაფიქრებელია, რამდენად შეიძლება, რომ ეს პრეცედენტი ჩაითვალოს შსო-ის მოთხოვნის რეალიზაციის ადეკვატურ ინსტრუმენტად.

გასაქვითი მოთხოვნის ცნებაში შედის, მაგალითად, დასაქმებულისათვის სესხად გაცემული თანხა, ან სხვა სიკეთე, სარგებელი, რომელიც აღემატება ანაზღაურების ოდენობას.

„სხვა ნებისმიერ თანხაში“ იგულისხმება თანხები, როგორებიცაა: საცხოვრებელი ფართის ქირა, კვების ხარჯები, სატელეფონო თუ სხვა საყოფაცხოვრებო ხარჯები,<sup>1409</sup> რომელთაც დასაქმებული არამართლზომიერად ან დისპროპორციულად იყენებს.

<sup>1407</sup> მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა მოქმედებდა/უმოქმედობა, რომელმაც გამოიწვია დანაკარგი, განსხვავებით ე.წ. „შესრულების ინტერესისგან“ – მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. იხ. *კოპპოლერი ი., რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 122-ე პარ. კომენტარი, მე-2 და მე-3 ველები, 46.*

<sup>1408</sup> 2020 წლის Nას-597-2020 გადაწყვეტილება.

<sup>1409</sup> იხ. Report III (Part 1B), General Survey of the Reports Concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, International

### 2.3 „შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე“ – კავშირი მე-2 პუნქტთან

ნორმაში მოცემული ფრაზა „შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე“ შეიძლება, იმგვარად განიმარტოს, რომ სხვა მოთხოვნები, რომლებიც მხარეებს აქვთ ამ ურთიერთობის მიღმა, არ ხვდება წარმოდგენილი შემზღუდავი მოწესრიგების ფარგლებში. შესაბამისად, ამ მოთხოვნების მიმართ უნდა მოქმედებდეს სსკ-ის ზოგადი მოწესრიგება, რომლის მიხედვითაც, გაქვითვისათვის საპასუხო („საპირისპირო“) და ერთგვაროვანი მოთხოვნები უნდა არსებობდეს. „საპირისპიროობა“ მიემართება არა ერთი სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე (ცალკეულ შემთხვევაში სინალაგმატურ) მოთხოვნებს, არამედ იმას, რომ „ძირითადი მოთხოვნის მოვალე უნდა იყოს საპირისპირო მოთხოვნის კრედიტორი“ და პირიქით.<sup>1410</sup> შესაბამისად, ზოგადი რეგულირებით, დაიშვება სახელშეკრულებო (ამ შემთხვევაში შრომითი) ურთიერთობიდან წარმოშობილი სახელშეკრულებო მოთხოვნის გაქვითვა მხარეთა შორის არსებულ, მაგალითად, დელიქტური საფუძველით არსებულ მოთხოვნაში (თუკი დასაქმებული სამუშაო პროცესის მიღმა ზიანს აყენებს დამსაქმებლის ინტერესს). ამგვარი მიდგომა გაუმართლებელია, ანაზღაურების სოციალური ფუნქციიდან გამომდინარე და განმარტება სასურველია, განხორციელდეს სისტემური კავშირისა და განსახილველი ნორმის მე-2 პუნქტის შემზღუდავი დანაწესის სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობის მიხედვით – „დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს...“.

### 3. დაქვითვის ზღვარი (მე-2 პუნქტი)

ნორმის მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითვის მაქსიმალურ ზღვარს და იგი არ უნდა აღემატებოდეს პერიოდული (ჩვეულებრივ ყოველთვიური) ან გამომუშავებით ანაზღაურების საერთო რაოდენობის ნახევარს.<sup>1411</sup> ამას უზრუნველყოფს სიტყვა „ერთჯერადად“,

---

Labour Conference, 91st Session 2003, par. 214, 222, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b-4.pdf>.

<sup>1410</sup> *ეროკპოლური ი.*, რედ.: ჩაჩანიძე ე., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, 387-ე პარ.-ის კომენტარი, მე-4 ველი, 273.

<sup>1411</sup> დაქვითვის მაქსიმალური ზღვრები დადგენილია რიგ ქვეყნებში. იხ. Report III (Part 1B), General Survey of the Reports Concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, International Labour Conference, 91st Session, 2003, paras. 250 et seq., <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b-4.pdf>. სშკ-ის 2005 წლის პროექტის მიხედვით, გამოქვითვის ზღვარი უნდა ყოფილიყო 20%, ხოლო კანონით სპეციალურად დადგენილ შემთხვევებში 50%. ამასთან, გამოქვითვის შემდეგ მისაღები გასამრჯელოს ოდენობა არ შეიძლება ყოფილიყო მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები.

რომელიც მიემართება სწორედ კონკრეტული პერიოდისათვის თუ გამომუშავებით ანაზღაურების გადახდის მომენტს.

#### 4. წინასწარი თანხმობა გაქვითვაზე და სხვა სახის შეთანხმება

##### 4.1 განსხვავებულ წესზე შეთანხმება

შეთანხმების თავისუფლების (სსკ-ის 319-ე მუხლი) ნაწილია დაქვითვის განსხვავებული წესის შეთანხმება,<sup>1412</sup> თუმცა იგი არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას სშკ-ის 43-ე მუხლით მოწესრიგებულ იმპერატივთან შედარებით (სშკ-ის 1-ელი მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი). შეუძლებელი უნდა იყოს ასევე შინაგანაწესით დასაქმებულისთვის უარესი დებულების გათვალისწინებაც (სშკ-ის 23-ე მუხლის მე-6 პუნქტი).

##### 4.2 მოთხოვნის დათმობა

სსკ-ის 198-ე და შემდ. მუხლებით<sup>1413</sup> მოთხოვნა (ამ შემთხვევაში ანაზღაურების) შესაძლოა, იყოს გარიგების ობიექტი და იგი მფლობელმა (ცედენტმა), ზოგადი წესის მიხედვით, შეიძლება, დაუთმოს მესამე პირს (ცესიონერი). დაისმის კითხვა, შეუძლია თუ არა დასაქმებულს ანაზღაურების მოთხოვნა დამსაქმებლის მიმართ მთლიანად ან ნაწილობრივ გადასცეს მესამე პირს. ზოგადი წესი მოიცავს გამონაკლისს – ცალკეულ შემთხვევებში, მოთხოვნის შინაარსიდან გამომდინარე, ცესია დაუშვებელია (სსკ-ის 199-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი), რადგან არ შეიძლება მოთხოვნის შინაარსის მოდიფიცირება,<sup>1414</sup> რაც ვიწრო განმარტებისას შესრულების შინაარსის ცვლილებას გულისხმობს და ფულადი ვალდებულებისას შეუსაბამოა. სხვა შეზღუდვებიდან, განსახილველი კონტექსტით, ცესიის დაუშვებლობის მიზნებისათვის საყურადღებოა შრომით ურთიერთობაში, მაგალითად, ანაზღაურებადი შვებულებისა და, აქედან გამომდინარე, მისაღები თანხის მოთხოვნის დათმობა.<sup>1415</sup> ეს განმარტება საბუთდება იმით, რომ შრომით ურთიერთობას სპეციფიკური ხასიათი აქვს და მიემართება სუსტი მხარის დაცვის სპეციფიკურ მიზანს, რაც დასაქმებულის ჯანმრთელობისა და რეკრეაციის უფლების დაცვაში გამოიხატება. ამ ლოგიკით, შესაძლებელი უნდა იყოს შრომითი

<sup>1412</sup> შრომითი ანაზღაურების გაცემის წესზე შეთანხმების დასაშვებობაზე მოკლე მსჯელობა (ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლთან კავშირში) იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში Nას-120-120-2018.

<sup>1413</sup> იხ. *თითლაქე* ლ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი II – სანივთო (ქონებრივი) სამართალი, 2018, 198-ე და შემდგ. მუხლების კომენტარი, 177 და შემდგომში.

<sup>1414</sup> იხ. იქვე, 199-ე მუხლის კომენტარი, მე-2 ველი.

<sup>1415</sup> იქვე, მე-3 ველი, 181.

ანაზღაურების მოთხოვნის დათმობის დაუშვებლობაზე ან, სულ მცირე, მინიმალურ საარსებო ოდენობამდე შეზღუდვის თაობაზე მსჯელობა, მოთხოვნის ზოგადი, სოციალური ფუნქციის გათვალისწინებით.

სმკ ამ საკითხს არ არეგულირებს, თუმცა შსო-ის N95 მე-10 მუხლის მიხედვით, ანაზღაურების მოთხოვნის გადაცემა დაიშვება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში (1-ელი პუნქტი), ხოლო გადაცემისას დასაქმებული დაცული უნდა იქნეს იმგვარად, რომ საფრთხე არ შეექმნას მისი და მისი ოჯახის უზრუნველყოფას (მე-2 პუნქტი).

## 5. მტკიცების ტვირთი

გაქვითვის სადავობისას დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთია გასაქვითი მოთხოვნის შინაარსისა და ღირებულების მტკიცება ისევე, როგორც დასაქმებულისათვის შესაბამისი შინაარსის შეტყობინების განხორციელების ფაქტი.<sup>1416</sup> დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, მაგალითად, იმ ზიანის ოდენობა, რომელიც დასაქმებულის მოქმედებით მიადგა საწარმოს, რათა განხორციელდეს ანაზღაურებიდან მისი გამოქვითვა.<sup>1417</sup>

---

<sup>1416</sup> იხ. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება Nას-597-2020 საქმეზე.

<sup>1417</sup> იქვე.

#### **მუხლი 44. საბოლოო ანგარიშსწორება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას**

დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება მისი შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

##### **1. მიზანი**

შრომითი ურთიერთობები „გრძელვადიანი“, ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობებია და ურთიერთობის ორივე მხარეს პერიოდულად წარმოეშობა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები. მათგან დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურების ვალდებულება, თუ გარემოებებიდან სხვა რამ არ გამომდინარეობს, როგორც წესი, კალენდარულ თვეში ერთხელ ხდება ვადამოსული. ლეგიტიმური საფუძვლით, ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს სსკ-ის 47-ე მუხლში მოცემული საფუძვლების გათვალისწინებით და ეს მომენტი ანაზღაურების ვალდებულებისათვის შეიძლება, არ დაემთხვეს მისი შესრულების ვადამოსულობას. ამასთან, დამსაქმებელს შესაძლოა ჰქონდეს დასაქმებულის მიმართ ანაზღაურების მიღმა სხვა ფულადი ხასიათის, მაგალითად, სამუშაოს შესრულებისას მიყენებული ზიანიდან გამომდინარე, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ან მივლინების ხარჯების დაფარვისა თუ სხვა ვალდებულებანი, რომელთაც დასაქმებული ნდობაზე დაფუძნებული გარემოდან გამომდინარე ურთიერთობის პერიოდში არ ითხოვს დაუყოვნებლივ; ურთიერთობის დასრულება კი ამას აქტუალურს ხდის დასაქმებულისათვის.

ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტი ავტომატურად არ ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, მოითხოვოს ანაზღაურება უკვე შესრულებული სამუშაოსათვის (შესაძლოა, კონკრეტული პერიოდისათვის არასრული შესრულებისთვის). ვადის შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, კრედიტორი უფლებამოსილია, მოითხოვოს შესრულება ნებისმიერ დროს (სსკ-ის 365-ე მუხლი), ხოლო თუ საუბარია შეთანხმებულ ვადაზე (სსკ-ის 366-ე მუხლი), კრედიტორს (ამ შემთხვევაში დასაქმებულს) ვადაზე ადრე შესრულების მოთხოვნის უფლება არა აქვს. შესაბამისად, ანაზღაურების მოთხოვნა შეიძლება, არ დაემთხვეს ვადამოსულობის მომენტს. ამასთან, შეწყვეტით (*ex tunc* ეფექტით), ტექნიკურად, წყდება მომავალი პერიოდული შესრულების ვალდებულებაც და ლოგიკურად აუცილებელი ხდება სპეციალური წესის არსებობა. სსკ-ის ზოგადი მოწესრიგებით, კერძოდ 636-ე მუხლის მიხედვით, შემკვეთს სამუშაოს დასრულებამდე შეუძლია ურთიერთობის შეწყვეტა, თუმცა ეკისრება უკვე შესრულებულის ანაზღაურების ვალდებულება, ხოლო 638-ე მუხლით, მენარდის მიერ (მართლზომიერად სსკ-ის 637-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით)

ხელშეკრულების შეწყვეტისას შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნა არსებობს, თუმცა დამოკიდებულია შემკვეთის მიერ ხელშეკრულების შესრულებულისადმი ინტერესის შენარჩუნებაზე. უკანასკნელი წესი ცხადყოფს, რომ შრომით ურთიერთობაში რჩება შესაძლებლობა, ერთი მხრივ, ვერ მოხდეს დასაქმებულისათვის ადეკვატური დაცვის უზრუნველყოფა, ხოლო მეორემ მხრივ, დამსაქმებლისათვის, ანგარიშსწორების ოდენობიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მოთხოვნის მყისიერი დაკმაყოფილება (სსკ-ის 365-ე მუხლი<sup>1418</sup>) სირთულეებთან იყოს დაკავშირებული.

ამდენად, 44-ე მუხლის მიზანია, დაადგინოს საბოლოო ანგარიშსწორების ვალდებულების ვადამოსულობის სპეციალური პერიოდი, რათა, ერთი მხრივ, უზრუნველყოფილ იქნეს დასაქმებულისათვის სიცხადე კუთვნილი თანხების ანაზღაურების უპირობობასა და დროსთან დაკავშირებით, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს მიეცეს ადეკვატური პერიოდი თანხების მოსაძიებლად, ფულადი ვალდებულების შესასრულებლად, რათა ზოგადი ნორმებით დაყენებულმა მოთხოვნებმა, განსაკუთრებით, ანაზღაურების მიღმა ანგარიშსწორების ნაწილში, არ გამოიწვიოს ვადაგადაცილება და, სსკ-ის 41-ე მუხლით გათვალისწინებული საჯარიმო, „კანონისმიერი პირგასამტეხლოს“ ამოქმედების შედეგი.

## 2. შემადგენლობა

### 2.1 დისპოზიციური ხასიათი

ნორმის ფორმულირებიდან გამომდინარე, ეს განსახილველი წესი მოქმედებს მაშინ, თუკი მხარეებს ხელშეკრულებით სხვა რამ არ დაუდგენიათ, ან განსხვავებული მოწესრიგება არ არის წარმოდგენილი სპეციალური კანონით.<sup>1419</sup> სსკ-ის 1-ელი მუხლის მე-3 პუნქტი უზრუნველყოფს იმას, რომ, ჩვეულებრივ (მაღალი ალბათობით), შეუძლებელი იყოს, მაგალითად, 7-დღიანი ანგარიშსწორების ვადის გაზრდა, რაც ბათილი იქნება კანონთან წინააღმდეგობის გამო (სსკ-ის მე-

---

<sup>1418</sup> ამ ნორმით, მაგალითად, ანაზღაურების გარდა ანგარიშსწორების სხვა ელემენტები, როგორცაა ზიანი, დასაქმებულმა შეიძლება, მოითხოვოს შეწყვეტისთანავე, რისი დაკმაყოფილებაც გონივრულ ვადაში უნდა მოხდეს. ფულადი ვალდებულება კი გვაროვნული ვალდებულების სახეა, რომლის (დროებითი) შესრულების შეუძლებლობის მტკიცება, ფაქტობრივად, შეუძლებელია, „ფული უნდა გქონდეს“ პრინციპიდან გამომდინარე.

<sup>1419</sup> ამ მიზნებისათვის სსკ ვერ ჩაითვლება სპეციალურ კანონად იმ ნაწილში, სადაც იგი დასაქმებულისათვის უარეს მოწესრიგებას განსაზღვრავს, მაგალითად, 638-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც, შესრულებული სამუშაოსთვის გასამრჯელოს ნაწილის გადახდის ვალდებულება არსებობს მხოლოდ მაშინ, როცა შემკვეთი ინარჩუნებს შესრულებულისადმი ინტერესს.

14 მუხლის მე-7 პუნქტი). ცხადია, დასაქმებულისათვის ამ ვადაზე ნაკლების შეთანხმება სასარგებლო იქნება, რაც დასაშვებია.

## 2.2 შეწყვეტა

ნორმის გამოყენებისათვის სახეზე უნდა იყოს ხელშეკრულების მართლზომიერი შეწყვეტისათვის სშკ-ის 47-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები. შეწყვეტა უნდა იყოს განხორციელებული რომელიმე მხარის ან მხარეთა მიერ გამოვლენილი ნებით ურთიერთობის დასრულების შესახებ, ან სახეზე უნდა იყოს კანონით განსაზღვრული სხვა წინაპირობები (მაგალითად, ვადის გასვლა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ბ) ქვეპუნქტი), ამასთან დაცული უნდა იყოს სშკ-ის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული წინასწარი გაფრთხილების ვადა (მე-3 პუნქტი).

ნორმა არ მოქმედებს არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაზე, რადგან, სასამართლოს მიერ გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, გათავისუფლების აქტი, სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, ბათილია, ან ობიექტური გარემოება, რომელიც შეწყვეტას უდევს საფუძვლად, სამართლებრივად უმნიშვნელოა, რაც „შეწყვეტამდე“ არსებულ ურთიერთობას ნამდვილობას უნარჩუნებს. არსებული (შეწყვეტის ბათილობის გამო) შრომითი ურთიერთობისას ანაზღაურების ვალდებულება იარსებებს, ერთი მხრივ, გამომუშავებული სახელფასო დავალიანების მიმართ, ხოლო მას მერე, რაც დასაქმებულს არ ეძლევა სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა, იძულებითი მოცდენის საფუძვლით (სშკ-ის 43-ე მუხლი). იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც აღდგენის შეუძლებლობისას სასამართლოს გამოაქვს კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე გადაწყვეტილება სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მიხედვით, გადაწყვეტილების ძალაში შესვლამდე, შრომითი ურთიერთობა გრძელდება და არ არსებობს დასაქმებულის 7-დღიანი, „მობილიზაციისთვის“ დადგენილი შეღავათის („კანონისმიერი პირგასამტეხლოს“ ათვლის გადავადების მიზანი) მინიჭების აუცილებლობა, სშკ-ის 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თვალსაზრისით; აქ მხედველობაშია ანაზღაურების ის ნაწილი, რომელიც უკვე გამომუშავებულია, რადგან იძულებით მოცდენაზე, სშკ-ის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, 0,07%-ის დარიცხვა არ ხდება.

## 2.3 ანგარიშსწორების შემადგენლობა

ანგარიშსწორებაში უნდა მოვიაზროთ შეწყვეტამდე ნამუშევარის სასყიდელი (სშკ-ის 41-ე მუხლის გაგებით), ზეგანაკვეთური გაუცემელი ანაზღაურება (სშკ-ის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი), იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ანაზღაურება (სშკ-ის 42-ე მუხლი), საწარმოო

აუცილებლობით გამოწვეული სამუშაოს გაგრძელების გამო ანაზღაურება (სშკ-ის 51-ე მუხლი) წინასწარ შეტყობინების ვადის დაცვით ასანაზღაურებელი „კომპენსაცია“ (სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტები), ანაზღაურებადი შვებულებიდან გამომდინარე სხვადასხვა გადასახდელი (სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის გათვალისწინებით).

ანგარიშსწორების ცნებაში შედის ასევე დასაქმებულისათვის შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ნებისმიერი გადასახდელი, მათ შორის, როგორც გამოყენებული, ისე გადატანილი შვებულების კომპენსაცია (სათანადო პირობების არსებობისას, იხ. 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტის კომენტარი), სამივლინებო ხარჯები (სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტი), რომლებიც წინასწარ არ იქნა გაცემული, კონკურენტ დამსაქმებელთან დასაქმების აკრძალვის გამო გადასახდელი კომპენსაცია (სშკ-ის მე-60 მუხლის 1-ელი პუნქტი), დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანი და მკურნალობის ხარჯები (სშკ-ის 45-ე მუხლის მე-6 პუნქტი), ისევე, როგორც სხვა მატერიალური ზიანი (სშკ-ის 58-ე მუხლი), რომელიც დასაქმებულს შეიძლება მიადგეს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში.

#### 2.4 მიმართება 43-ე მუხლთან

ანგარიშსწორება შეიძლება, ფართოდ იქნეს გაგებული და მოიცავდეს არა მხოლოდ დამსაქმებლის ფულადი ვალდებულების შესრულებას დასაქმებულის წინაშე ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, არამედ გადასახდელი თანხის ოდენობის განსაზღვრისას დასაქმებულისადმი არსებული მოთხოვნების გათვალისწინების (გამოკლების, ბალანსის დასმის) შინაარსსაც ატარებდეს. ეს იმას ნიშნავს, რომ შრომით ურთიერთობაში არა მხოლოდ დამსაქმებელს შეიძლება ჰქონდეს მოთხოვნა ანგარიშსწორებაზე დამსაქმებელთან, არამედ ამ უკანასკნელსაც შეიძლება გააჩნდეს შემხვედრი მოთხოვნები. ზოგადად, დასაქმებულის, ანაზღაურების სრულად მიუღებლობისაგან, დაცვის მექანიზმი მოცემულია სშკ-ის 43-ე მუხლით, რომლითაც შესაძლებელია მხოლოდ მისაღები ანაზღაურების 50%-ის დაქვითვა.<sup>1420</sup>

განსახილველი ნორმის გამოყენების წინაპირობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაა და დაისმის შეკითხვა, ურთიერთობის დასრულების მერე არის თუ არა შესაძლებელი, ანგარიშსწორებიდან გაიქვითოს დასაქმებულის ვალდებულებები, რადგან ამ დროს სშკ-ის ნორმები, წესით, ურთიერთობაზე აღარ უნდა ვრცელდებოდეს და მოქმედებაში მოვა ვალდებულების შესრულების სუროგატი, სსკ-ის 442-ე მუხლით გათვალისწინებული წესი.

<sup>1420</sup> ესპანური მაგალითისათვის, მოკლედ: *ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 20.



ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა შეუძლებელია ანგარიშსწორების შემადგენელი, ზემოთ მოყვანილი, სეგმენტების მიზნობრიობის შეფასების გარეშე. 43-ე მუხლის დაცვის ეფექტი ვრცელდება მხოლოდ ანაზღაურების კომპონენტზე, რომელიც, ხშირად, დასაქმებულის ერთადერთი შემოსავლის წყარო<sup>1421</sup> და იგი საჭიროებს მას როგორც სახელშეკრულებო პერიოდის განმავლობაში, ისე მის შემდგომ. როგორც აღინიშნა, ანგარიშსწორების ნაწილია ე.წ. გამოსასვლელი კომპენსაცია, რომელმაც დასაქმებული შემდგომი დასაქმების პერიოდამდე უნდა უზრუნველყოს ფინანსურად ისევე, როგორც კონკურენციის აკრძალვის გამო კომპენსაცია (თუმცა იხ. 42-ე მუხლის კომენტარი, 2.6 ქვეთავი). ანაზღაურებადი შვებულების თითოეული სახის მიზნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის ქონებრივი ინტერესის საპირწონედ ის სიკეთეებია, რომელთა დაცვისათვისაც არსებობს დასვენების პერიოდის კონკრეტული საზღაური, მაგალითად ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურება (თუკი შეთანხმებით მას დამსაქმებელი კისრულობს). შრომითი ანაზღაურება არ უნდა კარგავდეს თავის სოციალურ ფუნქციას არცერთ ეტაპზე, განსაკუთრებით მაშინ, როცა დასაქმებული წყვეტს არსებულ შრომით ურთიერთობას. შესაბამისად, ხომ არ იქნებოდა უპრიანი, შენარჩუნებულიყო 43-ე მუხლის მოქმედება შეწყვეტისას ანგარიშსწორების თანხაზეც, თუკი თანხლები გარემოებები მიუთითებს აღნიშნული დასაცავი ინტერესების მნიშვნელოვნად შელახვის შესაძლებლობაზე. ამ მიდგომის რეალიზაციისას დასაქმებული შეინარჩუნებდა მისაღები თანხის ნახევარს. დამსაქმებელი ნაწილობრივ დაიკმაყოფილებდა მოთხოვნას და დარჩენილ თანხაზე დამატებით მოთხოვნას დააყენებდა.

### 3. მოთხოვნის ხანდაზმულობა

რადგან ნორმის გამოყენების წინაპირობა შეწყვეტის მართლზომიერებაა, ცხადია, რომ დასაქმებული ანგარიშსწორების მოთხოვნა ჩვეულებრივ სახელშეკრულებო სასარჩელო მოთხოვნად უნდა იქნეს განხილული და მასზე უნდა გავრცელდეს 1-წლიანი ხანდაზმულობის ვადა (სშკ-ის 74-ე მუხლის მიხედვით).<sup>1422</sup>

---

<sup>1421</sup> შრომა, როგორც მატერიალური უზრუნველყოფის ფუნდამენტური საფუძველი, საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის N2/2-389 გადაწყვეტილებამია წარმოდგენილი. იტალიურ ვერსიაში, რომელიც საკონსტიტუციო რანგშია აყვანილი (იხ. დამორე ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლები: 31-34, 231, 236, 240), ხაზი ესმება ანაზღაურების „მუშკთა ცხოვრების პირობების ეტაპობრივი გაუმჯობესების მიზნით“ მათ ცხოვრებაზე თავისუფალი ზაზრის ეფექტების შემსუბუქებას.

<sup>1422</sup> დამატებით, იხ. 41-ე მუხლის კომენტარი, 5.7 ქვეთავი.

#### **მუხლი 45. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის უფლება**

1. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.
2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გონივრულ ვადაში მიაწოდოს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.
3. დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დასაქმებულს დროულად მიაწოდოს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციისთვის მისაღები ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, ამასთანავე, აუცილებლობის შემთხვევაში დასაქმებული უზრუნველყოს პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა, ტექნოლოგიური პროგრესის შესაბამისად, დროულად შეცვალოს უსაფრთხო ან ნაკლებად სახიფათო მოწყობილობით და მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად.
5. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისთვის, პირველადი დახმარების გაწევისა და ევაკუაციისთვის.
6. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.
7. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ორსული ქალის ისეთი შრომისგან დაცვა, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.
8. მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, შრომის უსაფრთხოების წესები, მათ შორის, დამსაქმებლის ხარჯით

დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარების შემთხვევები და წესები, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

## 1. შესავალი

უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა კონსტიტუციით დაცული უფლებაა. კონსტიტუციური გარანტია, რომ „უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე“<sup>1423</sup> დაცულია ორგანული კანონით, რეალიზებულია სშკ-ის 45-ე მუხლში და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონში. სშკ-ის 45-ე მუხლი სამუშაო ადგილზე უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს უზრუნველმყოფი ზოგადი ნორმაა. საკითხის სპეციალური რეგულირება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონშია მოცემული.

უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა შსო-ის მიერ აღიარებულია როგორც ფუნდამენტური უფლება. 2022 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე ცვლილება შევიდა ფუნდამენტური შრომითი უფლებებისა და პრინციპების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1998 წლის დეკლარაციაში. ფუნდამენტურად აღიარებულ პრინციპებისა და უფლებების ოთხ კატეგორიას (რომელიც გადმოცემულია შსო-ის რვა ძირითად კონვენციაში<sup>1424</sup>) დაემატა მეხუთე ფუნდამენტური პრინციპი – უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო. შედეგად, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ N155 კონვენცია და პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ხელშემწყობი ჩარჩოს შესახებ N187 კონვენცია ფუნდამენტურ – ძირითად კონვენციებად გამოცხადდა.<sup>1425,1426</sup>

<sup>1423</sup> იხ. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მეორე წინადადება.

<sup>1424</sup> 2022 წლამდე მოქმედი ILO-ს რვა ფუნდამენტური კონვენციით გათვალისწინებული იყო შემდეგი ოთხი კატეგორიის უფლებები და პრინციპები: გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების ეფექტური აღიარება (N87 და N98 კონვენციები), იძულებითი და სავალდებულო შრომის გაუქმება (N 29 და N105 კონვენციები), ზავშვთა შრომისა ეფექტური აღმოფხვრა (N138 და N182 კონვენციები), შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის აღმოფხვრა (N 100 და N 111 კონვენციები).

<sup>1425</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022).

<sup>1426</sup> დაზუსტებისათვის ILO-ს ათი ფუნდამენტური კონვენციიდან საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია რვა ფუნდამენტური კონვენცია. საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული 155-ე და 187-ე კონვენციები.

## 2. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის ვალდებულება

დასაქმებულზე ზრუნვის ვალდებულება გულისხმობს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფას.<sup>1427</sup> სშკ-ის 45-ე I მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის „მაქსიმალურად“ უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. ნორმა დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის ზოგად ვალდებულებას განსაზღვრავს. დამსაქმებლის კონკრეტული ვალდებულებები „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონშია დაზუსტებული.<sup>1428</sup>

ტერმინი „უსაფრთხო“ სამუშაო გარემო მოიაზრებს დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უზრუნველყოფას.<sup>1429</sup> ტერმინი „ჯანსაღი“, ერთი მხრივ, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს „ფაქტორებსაც“<sup>1430</sup>

---

<sup>1427</sup> კერესელიძე დ., ადგიშვილი ლ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპები, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, N6/1-2003, 20.

<sup>1428</sup> მაგ., საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურისა და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი თავისი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში ვალდებულია, დაიცავს შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები – ე.წ. ტექნიკური რეგლამენტები; იზრუნოს, რომ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიადგეს; უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ქიმიურმა და ბიოლოგიურმა საფრთხის შემცველმა ფაქტორებმა დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას საშიშროება არ შეუქმნას; რეგულარულად, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით შეამოწმოს შესაბამისი ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა; საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით შეამოწმოს, გაზომოს და შეაფასოს საწარმოო გარემოს ფიზიკური ფაქტორები, ქიმიური ფაქტორები, ბიოლოგიური ფაქტორები. იმავე კანონის თანახმად, მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მანე და საშიშპირობებიან სამუშაო ადგილებზე დამსაქმებელი ვალდებულია, საკუთარი ხარჯებით მუშაობის პერიოდში დასაქმებული უზრუნველყოს უზედური შემთხვევის დაზღვევით. იხ. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-5 მუხლი.

<sup>1429</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მიხედვით, შრომის უსაფრთხოება შემდეგნაირად განიმარტება – „დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციური შესაძლებლობების სამუშაოს უარყოფითი ასპექტებისაგან დაცვის სისტემა, რომელიც ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობის პირობებს ქმნის და მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ-ეკონომიკურ, ორგანიზაციულ-ტექნიკურ, სანიტარიულ-ჰიგიენურ, სამკურნალო-პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს“.

<sup>1430</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის თანახმად, მანე საწარმოო ფაქტორები განიმარტება როგორც „საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორები, რომელთა ადამიანზე ზემოქმედებას გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვ.) შეუძლია, გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება“; იმავე კანონით, საფრთხის შემცველ ფაქტორებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა: „საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფიზიკური, ქიმიური,

მოიცავს. ასევე, იგი მოიაზრებს სამუშაო ადგილზე შრომითი უფლებების დაცვას, მაგ., დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფას,<sup>1431</sup> ან ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას.<sup>1432</sup>

დასაქმებულზე ზრუნვის ვალდებულება დამატებით დაზუსტებულია ორსულ ქალთან მიმართებით სშკ-ის 45-ე VII მუხლში და ითვალისწინებს ორსული ქალის ისეთი შრომისგან დაცვას, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-5 VII მუხლის თანახმად, დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს ორსული და მემუძური ქალები ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დედის ან ბავშვის ჯანმრთელობისათვის საზიანოა ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველია.<sup>1433</sup>

### 3. ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება

უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის სისტემის მნიშვნელოვანი ნაწილია დასაქმებულთა ინფორმირება და სწავლება. სშკ-ის 45 II მუხლი დამსაქმებელს ავალდებულებს, გონივრულ ვადაში მიაწოდოს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე. ეს ზოგადი ხასიათის ვალდებულება დაკონკრეტებულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონში, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულისთვის „გასაგებ ენაზე“ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების გარდა, საწარმოს სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების

---

ბიოლოგიური ან ფიზიოლოგიური ფაქტორები, რომლებმაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის ან სხვა პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას და გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება ან ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესება“.

<sup>1431</sup> დისკრიმინაციისგან შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს კონტექსტში თბილისის საქალაქო სასამართლო მართებულად განმარტავს, რომ სწორედ დამსაქმებლის „ვალდებულებაა, შრომითი ურთიერთობის დროს უზრუნველყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს შექმნა“. იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე N330210016001416304. შედარებისათვის, ავსტრალიაში „შევიწროება“ აკრძალულია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლების დაცვის კონტექსტში. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დაცვისას, 239.

<sup>1432</sup> შეად. 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი სშკ-ის მე-2 VI მუხლი.

<sup>1433</sup> ორსული, ახალნამშობიარები და მემუძური ქალების ჯანმრთელობისთვის მავნე ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველი სამუშაოები დამტკიცებულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 17 თებერვლის N01-20/ნ ბრძანებით.

გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულთა სწავლება, მათთვის ტრენინგებისა და ინსტრუქტაჟის ჩატარება.<sup>1434</sup>

ინფორმაციის მიწოდებასთან ერთად, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში, დამსაქმებელი ვალდებულია, განახორციელოს დასაქმებულთა (დასაქმებულთა წარმომადგენლის) კონსულტაცია და იმავე კანონით განსაზღვრული წესით უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა მონაწილეობა.<sup>1435</sup>

#### 4. პრევენციული სისტემის დანერგვის ვალდებულება

სშკ-ისკ-ის 45-ე IV მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა. პრევენციული სისტემის მნიშვნელოვანი კომპონენტია რისკების შეფასება. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის თანახმად, საწარმოს სიდიდიდან და საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, მოახდინოს რისკის შეფასება.<sup>1436</sup> სშკ-ისკ-ის 45-ე IV მუხლში დაზუსტებულია, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს დროულად მიაწოდოს

---

<sup>1434</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულების სწავლება და მათთვის ინფორმაციის მიწოდება, მათ შორის, შემდეგ საკითხებზე: შესასრულებელ სამუშაოსთან დაკავშირებული შრომის უსაფრთხოების ტექნიკური ნორმები; არსებული საფრთხეები და რისკები, მათ შორის პროფესიულ რისკები და სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული მავნე საწარმოო ფაქტორები; არსებულ საფრთხესა და რისკებთან დაკავშირებით დამსაქმებლის მიერ მიღებულ შრომის უსაფრთხოებისა და პრევენციული ზომები, მათი კონტროლის მიზნით განხორციელებული ღონისძიებები; საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესები; სამუშაო პროცედურების, მანქანა-დანადგარების, სამუშაო ტექნიკისა და სამუშაო აღჭურვილობის უსაფრთხო გამოყენების ინსტრუქციები და სახელმძღვანელოები; საგანგებო სიტუაციები, საევაკუაციო გეგმები და მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში მისაღები ზომები, აგრეთვე იმ ღონისძიებებისა და პროცედურების შესახებ, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ავარიის ან ხანძრის შემთხვევაში. იხ. დეტალურად „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-5 მუხლი. ამასთან, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირადად ან/და დანიშნული/მოწვეული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ან სპეციალური სამსახურის მეშვეობით დაუყოვნებლივ აცნობოს ყველა დასაქმებულსა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, რომლებსაც ემუქრებათ, ან შეიძლება დაემუქროთ მომეტებული საფრთხე, პრევენციული და საევაკუაციო ზომებისა და უსაფრთხოების ღონისძიებების შესახებ. იხ. იქვე, მე-8 II მუხლი.

<sup>1435</sup> იხ. დეტალურად „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-9 მუხლი.

<sup>1436</sup> რისკის შეფასების წესი განსაზღვრულია „სამუშაო სივრცეში რისკის შეფასების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 30 იანვრის N01-15/ნ ბრძანება.

სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციისთვის მისაღები ზომების შესახებ.<sup>1437</sup>

პრევენციული სისტემის ნაწილია დასაქმებულისთვის დამცავი აღჭურვილობით უზრუნველყოფა. სშკ-ის-კ-ის 45-ე IV მუხლი ითვალისწინებს ზოგად დათქმას, რომ აუცილებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელმა დასაქმებული უზრუნველყოს პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით; სახიფათო მოწყობილობა, ტექნოლოგიური პროგრესის შესაბამისად, დროულად შეცვალოს უსაფრთხო ან ნაკლებად სახიფათო მოწყობილობით და მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად. ამ თვალსაზრისით, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონში დაზუსტებულია, რომ საწარმოს სპეციფიკიდან და რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტიდან გამომდინარე, იქ, სადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სიცოცხლის ან ჯანმრთელობის დასაცავად, დამსაქმებელმა დასაქმებული უნდა აღჭურვოს აუცილებელი „ეფექტიანი“ ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით.<sup>1438</sup> ამასთან, იმავე საწარმოს სპეციფიკიდან და არსებული რისკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, საწარმო აღჭურვოს შესაბამისი კოლექტიური დაცვის საშუალებებით.<sup>1439</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის თანახმად, რისკების შეფასების შედეგად, პრევენციული ზომების დანერგვის თვალსაზრისით, გასათვალისწინებელი პრინციპია, რომ კოლექტიური დაცვის საშუალებებს უნდა მიენიჭოს უპირატესობა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებთან შედარებით, თუ სპეციალური ნორმებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.<sup>1440</sup>

<sup>1437</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის თანახმად, რისკების შეფასების შედეგად დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს მათი პრევენციის ზომები, მათ შორის შემდეგი პრინციპების საფუძველზე: არსებული რისკების თავიდან აცილებაზე, მათ შორის საფრთხის შემცირებასა და მისი წყაროს აღმოფხვრაზე ზრუნვა; იმ რისკებისა და საფრთხეების შეფასება, რომელთა თავიდან აცილებაც შეუძლებელია; თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, საფრთხის შემცველი ფაქტორების უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით ჩანაცვლება.

<sup>1438</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მიხედვით, ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები განიმარტება როგორც „ტექნიკური და სხვა საშუალებები, რომლებიც გამოიყენება ინდივიდუალურად, დასაქმებულზე საფრთხის შემცველი ფაქტორების გავლენის შესამცირებლად ან თავიდან ასაცილებლად“.

<sup>1439</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი კოლექტიური დაცვის საშუალებებს განმარტავს როგორც „ტექნიკური და საინჟინრო საშუალებების ერთობლიობას, რომლებიც კონსტრუქციულად და ფუნქციურად დაკავშირებულია საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესთან და განკუთვნილია საფრთხის შემცველი ფაქტორების თავიდან ასაცილებლად ან შესამცირებლად“.

<sup>1440</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონში, საწარმოს სპეციფიკიდან და რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტიდან გამომდინარე, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად და სამუშაო ადგილზე უზედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან ასაცილებლად, დამსაქმებლისთვის გათვალისწინებულია სხვა დამატებითი ვალდებულებები. დეტალურად იხ. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-6 მუხლი.

უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანია, ხაზი გაესვას „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონით განსაზღვრულ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ინსტიტუტს. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასახული ამოცანების შესრულების ორგანიზებისათვის დამსაქმებელი ვალდებულია, ჰყავდეს ერთი ან მეტი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი ან აღნიშნული მიზნით შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური.<sup>1441</sup> შესაბამისი რისკის შეფასების საფუძველზე, დამსაქმებელმა, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მეშვეობით, უნდა შეიმუშაოს თანამიმდევრული პრევენციული ღონისძიებების პოლიტიკა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის თავისებურებებს. საფრთხის შემცველი ფაქტორების ანალიზის საფუძველზე, დამსაქმებელი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მეშვეობით ვალდებულია, შეიმუშაოს წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების რისკის შემცირების ან აღმოფხვრის ღონისძიებებს.

#### 5. დამსაქმებლის ვალდებულებები საწარმოო შემთხვევის დროს

სშკ-ისკ-ის 45-ე V მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისთვის, პირველადი დახმარების გაწევისა და ევაკუაციისთვის. ეს ნორმაც ზოგადი შინაარსის დებულებაა და იგი დეტალიზებულია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონში. ამ კანონის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია საწარმოს სიდიდის, საქმიანობის სფეროსა და სხვა პირობების გათვალისწინებით, მიიღოს პირველადი სამედიცინო დახმარების, სახანძრო უსაფრთხოებისა და ევაკუაციის უზრუნველმყოფი აუცილებელი ზომები. მან უნდა განახორციელოს აუცილებელი და

---

<sup>1441</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ ორგანულ“ კანონში დაზუსტებულია, რომ დამსაქმებელს, რომელსაც 20 ან ნაკლები დასაქმებული ჰყავს, შეუძლია, პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს შესაბამისი აკრედიტებული პროგრამა. თუ დამსაქმებელს 20-იდან 100-ამდე დასაქმებული ჰყავს, იგი ვალდებულია, ჰყავდეს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით. დასაქმებულებთან შეთანხმებით, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ერთი და იგივე პირი. საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შესაძლებელია მოიწვიოს აღნიშნული დარგის სპეციალისტები/ორგანიზაციები.



მყისიერი კომუნიკაცია სასწრაფო, სამაშველო, სახანძრო და სხვა სპეციალიზებულ სამსახურებთან.<sup>1442</sup> ამას გარდა, სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის დადგომისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დაუყოვნებლივ მიიღოს პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის შემდგომი საფრთხის თავიდან ასაცილებლად აუცილებელი ზომები.<sup>1443</sup>

დამსაქმებელს ეკისრება სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შეტყობინების ვალდებულება. კერძოდ, უბედური შემთხვევის დადგომიდან 24 საათის განმავლობაში დამსაქმებელი ვალდებულია, აცნობოს ამის შესახებ დასაქმებულთა გაერთიანებას (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენელს, სამართალდამცავ ორგანოებს (თუ უბედურ შემთხვევასთან დაკავშირებული ფაქტები დანაშაულის ნიშნებზე მიანიშნებს) და სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურს.<sup>1444</sup> ამასთან, თუ კონკრეტული დასაქმებული დაზიანდა სხვა დამსაქმებლის სამუშაო სივრცეში, ეს უკანასკნელი ვალდებულია, დაზარალებული დასაქმებულის დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ აცნობოს უბედური შემთხვევის შესახებ.<sup>1445</sup>

ზემოთ აღწერილი ნორმების შესრულების უზრუნველსაყოფად, ეს კანონი, თავის მხრივ, განსაზღვრავს დასაქმებულთა ვალდებულებას, რომ

<sup>1442</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონის მე-8 მუხლი.

<sup>1443</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონის მე-8 III მუხლის თანახმად, მომეტებული საფრთხის წარმოშობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, მიიღოს ყველა შესაბამისი ზომა და გასცეს სამუშაოს შეწყვეტის ბრძანება, რათა დასაქმებულებმა და სამუშაო სივრცეში მყოფმა სხვა პირებმა შეძლონ სამუშაო ადგილებიდან უსაფრთხო ზონაში გასვლა. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის მე-15 II „ბ“ პუნქტის მიხედვით, მძიმე უბედური შემთხვევისას, ფატალური უბედური შემთხვევისას და მასობრივი უბედური შემთხვევისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დაიცვას სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილი და უცვლელად შეინარჩუნოს იგი კომპეტენტური საგამომიებო ორგანოების წარმომადგენელთა მოსვლამდე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც აუცილებელია ზომების მიღება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან ასაცილებლად. თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილზე სიტუაცია იცვლება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის შემდგომი საფრთხის თავიდან აცილების ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან აცილების მიზნით, დამსაქმებელმა უნდა შეადგინოს სამუშაო ადგილზე არსებული სიტუაციის შესაბამისი აღწერილობა სათანადო მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზების მოკვლევის ხელშეწყობისათვის.

<sup>1444</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურისადმი შეტყობინების ვალდებულება ვრცელდება საშუალო სიმძიმის უბედური შემთხვევაზე (უბედური შემთხვევის გამო დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვით 3 დღიდან 40 დღემდე), მძიმე უბედურ შემთხვევაზე (უბედური შემთხვევის გამო მუდმივი შრომისუნარიანობის განვითარება ან ჯანმრთელობის მძიმე დაზიანება ან/და დროებითი შრომისუნარიანობის განვითარება 40 კალენდარულ დღეზე მეტი ხნით), ფატალურ უბედური შემთხვევაზე (უბედური შემთხვევის გამო ადამიანის (დასაქმებულის ან სხვა პირის) სამუშაო ადგილზე ან უბედური შემთხვევიდან 1 წლის განმავლობაში გარდაცვალება) და მასობრივ უბედურ შემთხვევაზე (უბედური შემთხვევის გამო 3 ან მეტი ადამიანის დაშავება, მათ შორის, 1 მძიმე უბედური შემთხვევა ან 1 ფატალური უბედური შემთხვევა). იხ. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონის მე-15 მუხლის II „გ“ პუნქტი.

<sup>1445</sup> იქვე, მე-15 III.

დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შესახებ, რომელიც სხვა პირს შეემთხვა და რომელსაც დასაქმებული შეესწრო, ან რომელიც დასაქმებულს შეემთხვა (თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას აძლევს).<sup>1446</sup>

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში პროფესიული დაავადებები და უბედური შემთხვევები.<sup>1447</sup>

6. დასაქმებულის უფლება, უარი განაცხადოს სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე

სშკ-ისკ-ის 45-ე III მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს. აქ, პირველ რიგში, იგულისხმება დამსაქმებლის ნებისმიერი კანონსაწინააღმდეგო მითითება თუ დავალება (მაგ.: დავალება, რომელიც შეიცავს დანაშაულის ნიშნებს ან მითითება, რომლის შესრულება ქმედებას ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად აქცევს). ამას გარდა, ნორმის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. იდენტური შინაარსის დასაქმებულის უფლებაა გათვალისწინებული „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონში.<sup>1448</sup> ამასთან, დასაქმებულს უფლება აქვს, საფრთხის არსებობისას დატოვოს სამუშაო ადგილი<sup>1449</sup> ან სახიფათო ზონა.<sup>1450</sup>

<sup>1446</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-15 I მუხლი.

<sup>1447</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონის მე-15 მუხლის II „დ“ პუნქტში დაზუსტებულია, რომ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებების აღრიცხვა გულისხმობს კომპეტენტური უწყებების წარმომადგენელთა, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისა და დამავებული დასაქმებულის, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას იძლევა, ერთობლივი მონაწილეობით შესაბამისი უბედური შემთხვევისა და პროფესიული დაავადების მიზეზის დადგენას.

<sup>1448</sup> შეად. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-10 I „გ“ მუხლი.

<sup>1449</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-10 I „დ“ მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე დამსაქმებელს მოსთხოვოს სხვა მუდმივ ან დროებით სამუშაო ადგილზე გადაყვანა ან სამუშაო პირობების შემსუბუქება, ან დღის ცვლაში გადაყვანა, თუ ღამის ცვლა საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის, ხოლო დამსაქმებელს აქვს შესაბამისი ვაკანსია და დასაქმებული აკმაყოფილებს ამ ვაკანსიისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს.

<sup>1450</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-10 I „გ“ მუხლი. იმავე კანონის მე-8 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს ან სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს სამუშაოს გაგრძელება მანამ, სანამ არსებობს მომეტებული საფრთხე. დასაქმებული არ უნდა აღმოჩნდეს არახელსაყრელ მდგომარეობაში მომეტებული საფრთხის არსებობის დროს სამუშაო ადგილის ან/და საფრთხის შემცველი ტერიტორიის

სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ შეატყობინოს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე (სშკ-ისკ-ის 45-ე III მუხლი და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-11 „გ“ მუხლი).

დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება ან სხვა დასაქმებულებთან შედარებით მისი მდგომარეობის გაუარესება სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე უარის თქმის შესახებ უფლების გამოყენების გამო.<sup>1451</sup>

## 7. სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევის შედეგად დამდგარი დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის შესაბამისად, სამუშაო სივრცეში მომხდარ უბედურ შემთხვევაზე დამსაქმებელს ადმინისტრაციული სამართლებრივი პასუხისმგებლობა ეკისრება. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებელს მოსთხოვოს უბედური შემთხვევის შედეგად დამდგარი ზიანის ანაზღაურება. სშკ-ისკ-ის 45-ე VI მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

45-ე VI მუხლი ფართოდ უნდა განიმარტოს. იგი მოიცავს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებულ ნებისმიერ ზიანს და უბედურ შემთხვევასთან დაკავშირებულ მკურნალობის ყველა აუცილებელ ხარჯს. აუცილებელი მკურნალობის ხარჯებში შესაძლებელია იგულისხმებოდეს უბედური შემთხვევის შედეგად აუცილებელი და საჭირო სამედიცინო მომსახურების სრული ხარჯები, მათ შორის რეაბილიტაციისა და პროთეზირების ხარჯებიც. საგულისხმოა, ასევე, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-10 I „ე“ მუხლი, რომელიც დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას,

---

მიტოვებისას საკუთარი ქმედების გამო და დაცული უნდა იყოს ზიანის მომტანი შედეგებისაგან. იმავე მუხლში დაზუსტებულია, რომ დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს, რათა მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში თითოეულ დასაქმებულს/სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, რომელსაც არ შეუძლია მიმართოს უშუალო ხელმძღვანელს, ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს შესაბამისი ზომები, მათ შორის, დატოვოს სამუშაო ადგილი საკუთარი ან სხვა პირების უსაფრთხოების დასაცავად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული აღნიშნული საფრთხის შედეგები. ამ ზომების მიღების გამო დამსაქმებელმა არ უნდა ჩააყენოს დასაქმებული არახელსაყრელ მდგომარეობაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დასაქმებულმა დაუდევარი ან/და გაუფრთხილებელი ქმედებები განახორციელა.

<sup>1451</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-10 II მუხლი.

მოითხოვოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში მიყენებული ზიანისათვის, მათ შორის, პროფესიული დაავადებით მიყენებული ზიანისათვის.

სამოქალაქოსამართლებრივი პასუხისმგებლობის მიზნებისათვის სშკ არ აკონკრეტებს ბრალის საკითხს. სასამართლოს ჩამოყალიბებული მიდგომით დასაქმებულისათვის ზიანის ანაზღაურება ბრალის არსებობას უკავშირდება და ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანი სსკ-ის 992-ე და 408-ე მუხლების საფუძველზე განიხილება. სსკ-ისკ-ის 992-ე მუხლის თანახმად, ზიანის ანაზღაურების წინაპირობაა მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიყენებული ზიანი, ხოლო ზიანის ოდენობის გაანგარიშებისას სასამართლო იყენებს 408-ე მუხლს და ადგენს, რომ დამსაქმებელმა ზიანის ანაზღაურებისას უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. თუ სხეულის დაზიანებით ან ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად დაზარალებულს წაერთვა შრომის უნარი ან შეუძმცირდა იგი, ანდა იზრდება მისი მოთხოვნილებები, დაზარალებულს უნდა აუნაზღაურდეს ზიანი ყოველთვიური სარჩოს გადახდით.<sup>1452</sup>

საგულისხმოა, რომ სასამართლო კონკრეტულ შემთხვევებში ასევე განიხილავს ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას.

ერთ-ერთი საქმის ფარგლებში რკინიგზის სადგურის მიმდებარე ტერიტორიაზე მოპასუხის კუთვნილი მატარებლის მოძრაობის დროს ამავე მატარებელში მყოფი მოსარჩელე – დასაქმებული ჩამოვარდა მატარებლიდან და ვაგონის ბორბლის გადავლის შედეგად მიიღო სხეულის მძიმე ხარისხის დაზიანება, რასაც მოჰყვა ფეხის ამპუტაცია. მიღებული ტრავმის შედეგად მოსარჩელემ დაკარგა საერთო შრომის უნარის 70 პროცენტი, რისი აღდგენაც შეუძლებელი იყო. დამსაქმებლის მტკიცებით, უბედური შემთხვევის შესახებ 2014 წლის 15 თებერვლის აქტში დეტალურად არის გადმოცემული ის ფაქტი, რომ დასაქმებულმა არ დაიცვა პირადი უსაფრთხოების წესები. იქვე მითითებული იყო ინსტრუქცია, რომლის დაუცველობამაც გამოიწვია დამდგარი შედეგი. დამსაქმებლის მტკიცებით, მას ბრალი არ მიუძღვოდა დასაქმებულის ჯანმრთელობის დაზიანებაში. თუმცა სასამართლომ მაინც დააკისრა დამსაქმებელს ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, შესაძლო ბრალის მიუხედავად.<sup>1453</sup> ერთ-ერთ სხვა საქმეზე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელს დაეკისრა ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობა და განიმარტა, რომ მომეტებული საფრთხის წყაროს

<sup>1452</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 სექტემბრის Nს-649-615-2015 გადაწყვეტილება.

<sup>1453</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 აპრილის Nს-1310-2018 გადაწყვეტილება

მფლობელის პასუხისმგებლობა დგება მისი ბრალის მიუხედავად, თუ ზიანი მოჰყვა მისი სატრანსპორტო საშუალების ექსპლოატაციას.<sup>1454</sup>

დასაქმებულისათვის სამუშაოს შესრულებისას ჯანმრთელობის გაუარესებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საკითხის განმარტების დროს გასათვალისწინებელია 2013 წლის 1 მარტის საქართველოს მთავრობის №45 „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის“ შესახებ, რომელიც არ ითვალისწინებს პროფესიული დაავადების შედეგად გამოწვეული ზიანის წინაპირობად დამსაქმებლის ბრალის არსებობას.<sup>1455</sup> დადგენილების საფუძველზე პროფესიული დაავადების შედეგად გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების მიღება მხოლოდ კონკრეტულ საწარმოში დასაქმებულ პირებს შეუძლიათ.<sup>1456</sup>

შედეგად, სმკ-ის 45-ე VI მუხლის მიზნის გათვალისწინებით, ბრალი არ არის დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის წინაპირობა. ბრალის შესახებ მსჯელობისას გასათვალისწინებელია „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონით განსაზღვრული მნიშვნელოვანი დათქმა, რომ შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დასაქმებულის ვალდებულებები გავლენას არ ახდენს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის პრინციპზე.<sup>1457</sup> იმავე კანონში დაზუსტებულია, რომ დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან, თუ სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევა გამოწვეულია იმ გარემოებებით, რომელთა წინასწარ გათვალისწინება შეუძლებელი იყო, ან, რომლებიც არ ექვემდებარებოდა დამსაქმებლის კონტროლს, ან ისეთი მოსალოდნელი გარემოებებით, რომელთა თავიდან აცილება, დამსაქმებლის შესაბამისი ძალისხმევის მიუხედავად, ვერ მოხერხდა. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.<sup>1458</sup>

---

<sup>1454</sup> იქვე.

<sup>1455</sup> დახმარება შეიძლება დაენიშნოს საქართველოს მოქალაქეს, რომელიც დასაქმებული იყო საქართველოს ტერიტორიაზე სახელმწიფოს 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით შექმნილ და ლიკვიდირებულ საწარმოში და 2007 წლის 1 იანვრამდე დადგენილი აქვს პროფესიული დაავადება ამ დამსაქმებელთან მუშაობის გამო, ან ამავე დამსაქმებლის ბრალეულობით შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მის ჯანმრთელობას მიაღდა ზიანი. 2013 წლის 1 მარტის საქართველოს მთავრობის დადგენილება შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი, მუხლი მე-5.

<sup>1456</sup> ამ წესის თანახმად, დახმარება შეიძლება გაცივს ასევე სს „ჭიათურმანგანუმის“ ან „საქნახშირის“ დეპარტამენტში მუშაობის გამო; 2015 წელს კვლავ შევიდა ცვლილება 2013 წლის 1 მარტის 45-ე დადგენილებაში და გაიზარდა საწარმოთა ჩამონათვალი. ეს წესი გავრცელდა „საქნახშირის“ დეპარტამენტის შახტებში და „ჭიათურმანგანუმის“ დასაქმებულ პირებზე. 2015 წლის 11 ივნისის საქართველოს მთავრობის N263 დადგენილება.

<sup>1457</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-5 XII მუხლი.

<sup>1458</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-5 XIII მუხლი.

#### **მუხლი 46. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება**

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რაც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ იგი ვეღარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;

ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;

კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში 30 კალენდარულ დღეს არ უნდა აღემატებოდეს;

ლ) ანაზღაურებისგარეშე შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

3. დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძვლით შეჩერების მოთხოვნის წარდგენის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად მიიჩნევა აღნიშნული მოთხოვნის წარდგენიდან მისი შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

5. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

## 1. ნორმის მიზანი და არსი

სმკ-ის 46-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რაც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

მუხლი განსაზღვრავს იმ საფუძვლებს, რომელთა არსებობისასაც მხარეები დროებით თავისუფლდებიან თავიანთი ვალდებულებების შესრულებისგან. ცალკეულ შემთხვევაში დასაქმებულს წარმოეშობა ხელშეკრულების შეჩერების მოთხოვნაც. ამ პერიოდში ვალდებულების შეუსრულებლობა არ ჩაითვლება დარღვევად და ხელშეკრულება განახლება შეჩერების საფუძვლის აღმოფხვრისთანავე. საგულისხმოა, რომ მუხლში არ არის მითითებული ფაქტობრივად არც ერთი საფუძველი („ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ლოკაუტის გარდა), რომელიც დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეჩერების მოთხოვნას გამართლებდა. სადავოა, კანონმდებელმა სრულად გამორიცხა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეჩერების შესაძლებლობა, მიუხედავად იმისა, თუ რამდენად არსებითია დამსაქმებლის ვალდებულების შეუსრულებლობის ობიექტური საფუძველი (შეუძლებლობა), თუ აღნიშნული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი წესები უნდა გავრცელდეს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაზე.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საკითხი განსაკუთრებით აქტუალური გახდა Covid 19-ის პანდემიად გამოცხადების ფონზე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ერთ-ერთ ალტერნატივად დამკვიდრდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებისა და დამსაქმებელთა ინტერესების გათვალისწინებით. საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით, ქვეყნის მთელს ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობა შემოღებულ იქნა 2020 წლის 21 მარტს და დეკრეტის მე-7 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს მთავრობას მიეცა უფლება, მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებულ კერძო სამართლის სუბიექტებისთვის აკვრძალათ, შეეზღუდათ ან დაევალებინათ ცალკეული საქმიანობის განხორციელება.<sup>1459</sup> საქართველოს პრეზიდენტის

<sup>1459</sup> საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტი N1, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა

დეკრეტით განსაზღვრული ქმედებების შესრულების უზრუნველსაყოფად საქართველოს მთავრობის მიერ 2020 წლის 23 მაისს მიღებულ იქნა იზოლაციისა და კარანტინის წესების დამტკიცების შესახებ N332 დადგენილება, რომლითაც განისაზღვრა იმ საქმიანობების ჩამონათვალი, რომლებიც აკრძალული თუ შეზღუდული იყო კონკრეტული პერიოდის განმავლობაში.<sup>1460</sup> ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობის გათვალისწინებით, სწორედ ამ ნორმატიული აქტის საფუძველზე განხორციელდა სხვადასხვა ცვლილება/შეზღუდვა, სამუშაო პროცესის შეჩერების, შეცვლის და, უკიდურეს შემთხვევაში, შეწყვეტის თვალსაზრისით. პანდემიის გამო შეცვლილი რეალობის გათვალისწინებით, შეიცვალა სამუშაოს შესრულების წესი, დრო, ფორმა და სხვ. შესაბამისად, საჭირო გახდა კონკრეტულ ცვლილებებზე მორგება, რასაც სამართლებრივი საფუძველი უნდა ჰქონდეს. დამატებით სამსჯელოა, რამდენად მიზანშეწონილია, კონკრეტულ შემთხვევაში გამოსავალი სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეჩერება იყოს, და რა ფარგლებში და დათქმებით შეიძლება ამ ზომის გამოყენება.

## 2. გამოყენების წინაპირობები

### 2.1 შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დეფინიცია და არსი

46-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დეფინიციას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას მხარეები რჩებიან სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში, თუმცა ჩერდება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების – სამუშაოს შესრულების ვალდებულება, ხოლო ზოგ შემთხვევაში ჩერდება დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურების<sup>1461</sup> და სამუშაოს მიცემის ვალდებულება.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას ვალდებულებათა შეუსრულებლობა დროებით ხასიათს ატარებს და შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ხანგრძლივობა პირდაპირ კავშირშია იმ საფუძველთან, რომლის გამოც იგი ჩერდება.

შრომითი ურთიერთობის პერიოდში სამუშაოს შეუსრულებლობა არ შეიძლება გათანაბრდეს ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებასთან ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შესასრულებელ სამუშაოსთან

---

შესახებ, 2020 წლის 21 მარტი, მუხლი 7, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4830372?publication=0>.

<sup>1460</sup> საქართველოს მთავრობის N332 დადგენილება, იზოლაციის და კარანტინის წესების დამტკიცების შესახებ, 23 მაისი, 2020 წელი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4877009?publication=141>.

<sup>1461</sup> გამონაკლისია 46-ე მუხლის „მ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი – ანაზღაურებადი შვებულება.



შეუსაბამობასთან,<sup>1462</sup> რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს. სწორედ ამიტომ მოწესრიგდა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობა განცალკევებით, რათა გამოიკვეთოს ვალდებულების საპატიო მიზეზით შეუსრულებლობის შემთხვევები, როცა არ წარმოიშობა ვალდებულების დარღვევის მიმართ მოქმედი შედეგები და მოთხოვნები.

46-ე მუხლის პირველი პუნქტის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების უფლებით შეიძლება ისარგებლოს როგორც დასაქმებულმა, ისე დამსაქმებელმა.

## 2.2 შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, ერთი შეხედვით, ამომწურავად განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებს. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები შეიძლება დაიყოს იმის მიხედვით, თუ ვის უფლებას წარმოადგენს თითოეული მათგანი – დამსაქმებლის თუ დასაქმებულის.

შეჩერების დამატებითი საფუძვლები შესაძლებელია, ხელშეკრულებით იყოს მხარეთა შორის შეთანხმებული. ცალკეულ შემთხვევაში შესაძლებელია, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი ნორმებისა და პრინციპების საფუძველზეც წარმოიშვას.<sup>1463</sup>

### 2.2.1 გაფიცვა

სშკ-ის 64-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის მიხედვით, „გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.“ გაფიცვა დასაქმებულის უფლებაა, შესაბამისად, ამ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებაც არის დასაქმებულის უფლება. გაფიცვის შემთხვევაში დასაქმებული გაცნობიერებულად ამბობს უარს სამუშაოს შესრულებაზე, თუმცა აუცილებელი წინაპირობაა დავის არსებობა. მისი არარსებობის შემთხვევაში სამუშაოს შესრულებაზე უარი შესაძლოა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველიც კი გახდეს. დავის საფუძვლები პირდაპირ არის განსაზღვრული შრომის კოდექსით.<sup>1464</sup>

<sup>1462</sup> სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“, „თ“, „ვ“ ქვეპუნქტები.

<sup>1463</sup> Küttner, Personalbuch, Freistellung von der Arbeit, Rn. 5-12.

<sup>1464</sup> იხ. სშკ-ის 61-ე მუხლი.

იმისთვის, რომ დასაქმებულმა ისარგებლოს გაფიცვის უფლებით, უნდა დაიცვას შეტყობინების ფორმა და შინაარსი,<sup>1465</sup> სხვა შემთხვევაში შესაძლოა, ექვევემ დადგეს 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კანონიერება.

## 2.2.2 ლოკაუტი

სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, „ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.“ ლოკაუტი დამსაქმებლის უფლებაა და, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კუთხითაც დამსაქმებლისთვის განსაზღვრულ საფუძველს განეკუთვნება. ლოკაუტი დამსაქმებლის უფლებაა, არ მისცეს დასაქმებულს სამუშაო.<sup>1466</sup> ლოკაუტის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება აქვს, არ გადაუხადოს დასაქმებულს ხელფასი, რაც ვერ დაკვალიფიცირდება დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად.

გაფიცვის მსგავსად, ლოკაუტის უფლებით სარგებლობისთვის აუცილებელი წინაპირობაა დავის არსებობა. დავის არარსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვერ იტყვის უარს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებაზე. აღნიშნული წინაპირობის არარსებობისას ლოკაუტი ჩაითვლება უკანონოდ და დამსაქმებელი ვერ გათავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებისგან. სშკ-ის 68-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „თუ სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია, ადადგინოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულებთან და აუნაზღაუროს გაცდენილი სამუშაო საათები.“

ლოკაუტის უფლებით სარგებლობისთვისაც კანონმდებელი მეორე მხარის ინფორმირებისთვის განსაზღვრავს შეტყობინების სავალდებულო წერილობით ფორმას და ვადას, რა ვადაშიც უნდა აცნობოს დამსაქმებელმა ამ უფლებით სარგებლობის თაობაზე (სშკ, 64-ე მუხლის მე-4 პუნქტი). ლოკაუტი არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს დასაქმებულთან შემათანხმებელი პროცედურის გაგრძელებაში მონაწილეობისგან.

---

<sup>1465</sup> შრომის კოდექსი განსაზღვრავს გაფიცვის უფლებით სარგებლობის წესს, კერძოდ, არაუგვიანეს 3 დღით ადრე უნდა მოხდეს წერილობითი ფორმით შეტყობინების გაგზავნა დამსაქმებლისა და მინისტრისთვის, სადაც მითითებული იქნება გაფიცვის დრო, ადგილი, ხასიათი გაფიცულთა რაოდენობა. სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

<sup>1466</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, *შველიძე*, ბაქაქური/თოდრია/შველიძე, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017 წელი, 303.

### 2.2.3 აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი განსაზღვრავს აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელების შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას. აქტიური საარჩევნო უფლება გულისხმობს საქართველოს მოქალაქის უფლებას, ხმის მიცემის მეშვეობით მონაწილეობა მიიღოს საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ხალხის წარმომადგენელთა ასარჩევად და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად ჩატარებულ საყოველთაო არჩევნებში, რეფერენდუმში, პლემბისციტში;<sup>1467</sup> ხოლო პასიური საარჩევნო უფლება – საქართველოს მოქალაქის უფლებას, კენჭი იყაროს საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ასარჩევად

და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად.<sup>1468</sup> შესაბამისად, ნების-მიერ დასაქმებულს შეუძლია, ისარგებლოს ორივე ფორმის საარჩევნო უფლებით და ამ საფუძველით მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული უფლება დასაქმებულის უფლებაა, ხოლო დამსაქმებელს აღნიშნული უფლება წარმოეშობა, თუ ის ფიზიკური პირია (მაგ., ინდივიდუალური მეწარმე).

### 2.2.4 საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი განსაზღვრავს საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრულ შემთხვევებში ადმინისტრაციულ ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადების გამო შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას. მართალია, 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტში გამოყოფილია საგამომიებო და პროკურატურის ორგანოები, თუმცა მუხლი არ გამორიცხავს სამოქალაქო და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულ შემთხვევებში შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას, რასაც დამატებით ადასტურებს ტერმინი „სასამართლო ორგანოში გამოცხადება“.

ნორმის შინაარსი უნდა განიმარტოს პროცესში მხარის სავალდებულო მონაწილეობის ჭრილში, კერძოდ, დასაქმებული უნდა წარმოადგენდეს ან მოსარჩელეს, ან მოპასუხეს, ან სავალდებულო მესამე

<sup>1467</sup> საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს საარჩევნო კოდექსი, მე-2 მუხლის „ნ“ ქვეპუნქტი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/1557168/27/ge/pdf>.

<sup>1468</sup> იქვე, „ო“ ქვეპუნქტი.

პირს, მოწმეს, ექსპერტს, სპეციალისტს, ანუ დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს ისეთი სამართლებრივი სტატუსი, რომლის მონაწილეობაც აუცილებელია საქმეზე ჭეშმარიტების დასადგენად ან მისი მონაწილეობის გარეშე შესაძლოა მიღებულ იქნეს მისი საწინააღმდეგო გადაწყვეტილება.

### 2.2.5 სამხედრო სავალდებულო და სარეზერვო სამსახურში გაწვევა

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ საფუძვლად კანონმდებელი განსაზღვრავს სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევის შემთხვევას. სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს იმ პირთა წრეს, რომლებსაც აქვთ სამხედრო სავალდებულო სამსახურის გავლის ვალდებულება, კერძოდ, „18-იდან 27 წლამდე ასაკის პირი, რომელიც იმყოფება ან ვალდებულია იმყოფებოდეს წვევამდელთა სამხედრო აღრიცხვაზე და რომელსაც არ აქვს სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევისაგან განთავისუფლების ან გაწვევის გადავადების საფუძველი, ექვემდებარება სამხედრო სავალდებულო სამსახურის გავლას.“<sup>1469</sup> რეგულირების მიზანია, დასაქმებულმა შეინარჩუნოს სამუშაო ადგილი, დამსაქმებელს კი არ უწევს დასაქმებულისთვის ანაზღაურების გადახდა.

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის საფუძველით. სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის წესსა და პირობებს განსაზღვრავს თავდაცვის ძალების რეზერვისა და სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი. ზემოაღნიშნული კანონი განსაზღვრავს სამხედრო სარეზერვო სამსახურის სახეებს.<sup>1470</sup> შრომის კოდექსი კი არ აკონკრეტებს, რომელი სამხედრო სარეზერვო სახის საფუძველზე შეიძლება მოხდეს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, რაც გულისხმობს, რომ ნებისმიერი ფორმით სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი.

### 2.2.6 შვებულება ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანისა გამო

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის, შვილად აყვანის და

<sup>1469</sup> საქართველოს კანონი სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ, მე-9 მუხლი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/31780/78/ge/pdf>.

<sup>1470</sup> იხ. საქართველოს კანონი თავდაცვის ძალების რეზერვისა და სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ, მე-4 მუხლი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4102556?publication=2>.

დამატებით ბავშვის მოვლის გამო შვებულების საფუძვლით. მითითებული საფუძველი შეიძლება გაიმიჯნოს დასაქმებული სქესის მიხედვითაც, მაგალითად, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით შეიძლება ისარგებლოს მხოლოდ მდედრობითი სქესის წარმომადგენელმა. რაც შეეხება ბავშვის მოვლის გამო შვებულების უფლებას, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილების გათვალისწინებით, 37-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს ამ შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.

მართალია, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება ანაზღაურებადია კონკრეტული ოდენობის დღეებით, თუმცა ანაზღაურება ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და არა დამსაქმებლის ბიუჯეტიდან (სშკ-ის 39-ე მუხლი).

2.2.7 ქალი დასაქმებულის ვალდებულებების შეუსრულებლობა მის მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსების გამო

ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსების წესს განსაზღვრავს ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ საქართველოს კანონი. შრომის კოდექსით შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ზემოაღნიშნული საფუძველით შემოსაზღვრულია კონკრეტული ვადით, კერძოდ, წელიწადში 30 კალენდარული დღით.

დასაქმებული მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება იმთავითვე არ წარმოშობს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების წინაპირობას. შესაბამის დაწესებულებაში მოთავსების გარდა სახეზე უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების შეუძლებლობა. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების შეუძლებლობა შეიძლება გამოწვეული იყოს დასაქმებულის ფსიქოლოგიური და ფიზიკური მდგომარეობით, მცირეწლოვანი შვილის უცხო გარემოსთან შეგუების პერიოდის გასვლის და სხვა ობიექტური საფუძველებით.

2.2.8 დროებითი შრომისუუნარობა

დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობა ძირითად შემთხვევაში დაკავშირებულია მის ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან. ამ შემთხვევაში ანაზღაურების საკითხი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 20.02.2009 წლის N87/5 ბრძანებით

დამტკიცებული დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესით რეგულირდება.<sup>1471</sup>

ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ შრომისუუნარობის წინაპირობის არსებობის შესახებ შესაბამისი ანაზღაურების მისაღებად დამსაქმებელს უნდა ეცნობოს კანონით დადგენილი წესით, კერძოდ, მას უნდა წარედგინოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 25.09.2007 წლის N281/ნ ბრძანებით დამტკიცებული დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის მოთხოვნათა დაცვით შედგენილი საავადმყოფო ფურცელი.<sup>1472</sup>

უზენაესი სასამართლომ დასაქმებულის მიერ გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში გაცემული ცნობა არ მიიჩნია საკმარისად და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას (სათანადო ფორმის დაცვით საავადმყოფო ფურცლის წარდგენის თაობაზე) ვერ გააქარწყლებს საქმეში წარმოდგენილი სხვადასხვა სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული წერილობითი მტკიცებულებები საავადმყოფო ფურცლის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ.<sup>1473</sup>

სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი მიუთითებს კალენდარულ დღეებზე. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საკანონმდებლო დათქმა ზედიზედ 40 დღეზე მეტი ვადით, ასევე, 6-თვიან პერიოდში 60 დღეზე მეტი ვადით შრომისუუნარობის მიზეზით მოცდენის თაობაზე, უდავოდ, კალენდარულ დღეებს გულისხმობს. ეს ვადა წარმოადგენს შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ისეთ ხანგრძლივ მონაკვეთს, რომელიც არღვევს შრომის ორგანიზაციულ მოწესრიგებას და პრაქტიკულად უმართავს ხდის შრომით პროცესს, რამეთუ, როგორც ზედიზედ, 40 დღეზე მეტი ვადით, ისე ნახევარი წლის ფარგლებში 60 დღეზე მეტი ვადით პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობით არ შეიძლება გამართლდეს დამსაქმებლის უფლებათა შეზღუდვა.<sup>1474</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ დროებითი შრომისუუნარობის ვადა სცდება ზღვრულ ოდენობას, ეს შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.<sup>1475</sup>

---

<sup>1471</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე Nას-1206-1126-2017.

<sup>1472</sup> იქვე.

<sup>1473</sup> იქვე.

<sup>1474</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე Nას-1090-1010-2017, 2018 წლის 15 ნოემბერი.

<sup>1475</sup> ვრცლად იხ. სშკ-ის 47-ე მუხლის კომენტარი.

## 2.2.9 კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ საფუძველად განიხილავს კვალიფიკაციის ამაღლებას, პროფესიულ გადამზადებას ან სწავლას. საინტერესოა, აღნიშნული საფუძველები წლის განმავლობაში ცალ-ცალკე წარმოშობს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს, თუ მხოლოდ ერთი საფუძველი უნდა არსებობდეს? ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტებიდან გამომდინარე, ყველა საფუძველი ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად შეიძლება არსებობდეს, თუმცა მთავარია, ჯამურად არ აღემატებოდეს წლის განმავლობაში 30 კალენდარულ დღეს. რამდენად შეიძლება ნორმა განსხვავებული ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას ტოვებდეს, სადავოა.

განსხვავებულად უნდა შეფასდეს საკითხი, როდესაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებობს შეთანხმება, რომლითაც დამსაქმებელი თანახმაა, დასაქმებულმა ისარგებლოს სასწავლო თუ გადამზადების მიზნით შვებულებით, რაც 30 კალენდარულ დღეს აღემატება. მაგალითისათვის, თუ დამსაქმებელი ერთწლიანი სასწავლო პროგრამით მიემგზავრება საზღვარგარეთ, დამსაქმებელთან შეთანხმების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეჩერება სრულად იქნება შესაბამისობაში სშკ-ის 1. 3 და 14.7 მუხლების დანაწესთან და ის კანონიერად უნდა ჩაითვალოს.

აღნიშნული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, როგორც წესი, დამსაქმებლის ინტერესშიც შედის, ვინაიდან მიღებული ცოდნა თუ კვალიფიკაცია დასაქმებულის მხრიდან გამოადგება, მათ შორის, შესასრულებელ სამუშაოს.

## 2.2.10 შვებულება

ანაზღაურებისგარეშე შვებულება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია, რომელიც, სშკ-ის 32-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, წლის განმავლობაში განისაზღვრება, სულ მცირე, 15 კალენდარული დღით. „ანაზღაურებისგარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია“ (სშკ-ის 33-ე მუხლი). კონკრეტული ვადის განსაზღვრა მიმართულია დამსაქმებლის უფლებების დაცვისკენ, რათა მან შეძლოს თადარიგის დაჭერა და შესასრულებელი სამუშაოს ისე გადანაწილება, რომ არ შეფერხდეს სამუშაო პროცესი. თუმცა ხელშეკრულებით შესაძლებელია განისაზღვროს როგორც დამსაქმებლის ინფორმირების უფრო მოკლე ვადა, ისე ანაზღაურებისგარეშე შვებულების 15 დღეზე მეტი ვადით გაცემის შესაძლებლობა.

ანაზღაურებადი შვებულებაც შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას განეკუთვნება (მე-14 მუხლის 1-ლი „თ“ ქვეპუნქტი). მხარეთა შორის ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, მიცემის წესი და პირობები შესაძლოა, დარეგულირდეს შრომის შინაგანაწესითაც (23-ე მუხლის მე-2 „დ“ პუნქტი). თუ მხარეები ხელშეკრულებით შეთანხმდებიან 24 სამუშაო დღეზე მეტი ოდენობით ანაზღაურებად შვებულებაზე, ამავე ვადით იქნება უფლებამოსილი დასაქმებული, მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. შეჩერების მოთხოვნის უფლება არ წარმოიშობა, ცხადია, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის თანხმობით მოხდა შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა (35-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი).

### 2.3 შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მიმართება ვალდებულების ჯეროვნად შესრულებასთან

ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას სახეზე გვაქვს სამუშაოს შესრულების დროებითი შეუძლებლობა, ფაქტია, ვალდებულება ვერ სრულდება, როგორც მინიმუმ, დათქმულ დროსა და ადგილას.

ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება ყველა იმ ობიექტურ ფაქტორთა ერთობლიობაა, რაც ვალდებულების კანონისმიერი თუ სახელშეკრულებო პირობების შესაბამისად შესრულების დროს უნდა იყოს დაცული.<sup>1476</sup> სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის ვალდებულება, ჯეროვნად შეასრულოს მოვალეობა, ემყარება იმ სინამდვილეს, რომელიც მისთვის ცნობილია და მას ამ სინამდვილისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება ევალება.<sup>1477</sup>

## 3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადა და მისი შეჩერებულად მიჩნევა

### 3.1 შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ შეტყობინების ვალდებულება და ფორმა

46-ე მუხლის მე-3 პუნქტი განსაზღვრავს დასაქმებულის ვალდებულებას, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის არსებობის შესახებ შეატყობინოს მეორე მხარეს. დამსაქმებელი ვალდებულია, „მოთხოვნის წარდგენიდან“ შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს.

<sup>1476</sup> *მესხიშვილი ქ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III – ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, ჭანტურია, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, 2019 წელი, მუხლები: 361, 359.

<sup>1477</sup> შეად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმეზე N3კ-1133-02, 2012 წლის 20 დეკემბერი.



შეტყობინების ვალდებულება ვრცელდება იმ შემთხვევაზეც, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი დამსაქმებელს აქვს.

უზენაესმა სასამართლომ შეტყობინების ვალდებულებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ, თუ „დასაქმებულმა ვერ დაამტკიცა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ დამსაქმებლის კანონით დადგენილი წესით ინფორმირების ფაქტი, დამსაქმებლის უარი განცხადების დაკმაყოფილების შესახებ მართლზომიერია (დეკრეტული შვებულების მიცემა).“<sup>1478</sup> „აღნიშნული ნორმა ცალსახად ადგენს, რომ დასაქმებული ვალდებულია, მიაწოდოს ინფორმაცია დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველის არსებობის თაობაზე.“<sup>1479</sup>

შეტყობინება ფორმათავისუფალი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, რომელიც მიმართულია შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისკენ.<sup>1480</sup> მიუხედავად ამისა, უმჯობესია, დამსაქმებელმა დასაქმებულის ინფორმირება მოახდინოს წერილობითი ფორმით. ეს დასაქმებულს შეტყობინების განხორციელებაზე მტკიცების ტვირთს შეუმსუბუქებს. ამ თვალსაზრისით, წერილობითი შეტყობინების ალტერნატივაა ელექტრონულ ფოსტაზე შეტყობინების გაგზავნა ან, თუნდაც, დამსაქმებლისთვის ტელეფონზე გაგზავნილი მოკლევანა ტექსტური შეტყობინება.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების წესზე, მათ შორის შეტყობინების ფორმაზე, მხარეები შესაძლოა, შეთანხმდნენ შრომითი ხელშეკრულებით. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველის არსებობის შესახებ შეტყობინებაც უნდა მოხდეს სწორედ ამ შეთანხმებული ფორმით.

ცალკეული გარემოებების გათვალისწინებით უნდა გადაწყდეს, თუ რამდენად შეიძლება, დამსაქმებლის ინფორმირება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების უპირობო წინაპირობად ჩაითვალოს. მაგალითად, თუ დამსაქმებლის ინფორმირება ობიექტურად შეუძლებელია (ჯანმრთელობის დაზიანების გამო საავადმყოფოში იმყოფება და არ არის კონტაქტური), მაგრამ დამსაქმებელმა იცის აღნიშნული საფუძველის შესახებ, ან აქვს შესაძლებლობა, განსაკუთრებული დროითი თუ ფინანსური დანახარჯების გარეშე მოიკვლიოს საკითხი, შესაძლებელია, დამსაქმებელი ინფორმირებულად ჩაითვალოს. ამ დროს მას შრომითი ურთიერთობის გონივრული ვადით შეჩერების ვალდებულება წარმოეშობა, ეს კი, თავის მხრივ, გამოირიცხავს

<sup>1478</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე Nას-1206-1126-2017, 2018 წლის 13 ივლისი.

<sup>1479</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე Nას-953-1232-09, 2010 წლის 16 მარტი.

<sup>1480</sup> შეად. სსკ-ის 50, 51 მუხლები.

სამსახურში პირის გამოუცხადებლობის ვალდებულების დარღვევად და ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლადაც განიხილვას.

### 3.2 შრომითი ურთიერთობის გონივრული ვადით შეჩერების ვალდებულება

46-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა უნდა შეჩერდეს გონივრული ვადით (ლოკალურისთვის განსაზღვრული მაქსიმალური 90-დღიანი ვადის ფარგლებში).<sup>1481</sup> თუ რა ითვლება გონივრულ ვადად, ცალკეული საფუძვლისა და კონკრეტული შემთხვევის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილად გამოკვლევის შედეგად უნდა შეფასდეს, თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში კანონმდებელი პირდაპირ განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მაქსიმალურ ვადას.

გონივრული ვადა, ცალკეული შემთხვევის გათვალისწინებით, უკავშირდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის აღმოფხვრამდე პერიოდს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს პერიოდი აღმატება კანონით შეჩერებისათვის კონკრეტული საფუძვლისათვის დადგენილ მაქსიმალურ ვადას. გაფიცვის შემთხვევაში გასათვალისწინებელი იქნება მხარეთა შორის მიმდინარე დავა და შემათანხმებელი პროცედურების ვადები; აქტიური საარჩევნო უფლების გამოყენების შემთხვევაში, გონივრულად შეიძლება ჩაითვალოს არჩევნების დღე და თუ ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მსურველი სხვა ქალაქსა თუ მუნიციპალიტეტშია ჩაწერილი, – დამატებით ტრანსპორტირებისთვის საჭირო დრო. რაც შეეხება პასიურ საარჩევნო უფლებას, გონივრულად შეიძლება ჩაითვალოს წინასაარჩევნო კამპანიის წარმოებისთვის განკუთვნილი დრო, არჩევნების შედეგების ოფიციალურად გამოქვეყნებამდე.

46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეჩერების გონივრულ ვადად შეიძლება ჩაითვალოს ის დღე, რომელიც აუცილებელია, შრომითი ურთიერთობის მხარემ გაატაროს საგამომიებო, პროკურატურის თუ სასამართლო ორგანოში.

სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეჩერების გონივრულ ვადად ჩაითვლება ის ვადა, რაც სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით<sup>1482</sup> არის განსაზღვრული. იგივე შეიძლება ითქვას სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევაზეც, რომლის შემთხვევაშიც

<sup>1481</sup> სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/1155567/20/ge/pdf>.

<sup>1482</sup> საქართველოს კანონი სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/31780/78/ge/pdf>.

სპეციალური კანონით განისაზღვრება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების გონივრული ვადა.<sup>1483</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულმა მოახდინა დამსაქმებლის ინფორმირება და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეჩერება კანონის მოთხოვნების სრული დაცვით, დამსაქმებელმა კი აღნიშნული მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა ობიექტური და კანონიერი საფუძვლის გარეშე, შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად უნდა ჩაითვალოს მოთხოვნის წარდგენის მომენტიდან ან იმ მომენტიდან, რაც გონივრულად იქნებოდა საჭირო დამსაქმებლის მხრიდან ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად.

#### 4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება

46-ე მუხლის მე-4 პუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების იმ საფუძვლებს, რომელთა შემთხვევაშიც დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს შრომითი ანაზღაურება.

სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის წესსა და პირობებს განსაზღვრავს სპეციალური კანონი თავდაცვის ძალების რეზერვისა და სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ. კანონის თანახმად, „სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გამოძახების პერიოდში რეზერვისტს უნარჩუნდება სამუშაო ადგილი და შრომის ანაზღაურება, მიუხედავად დაწესებულების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა.“<sup>1484</sup>

თავდაცვის ძალების რეზერვისა და სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ კანონის თანახმად, სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვეული დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება გადაიხდება სამინისტროს ასიგნებიდან.<sup>1485</sup>

46-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ანაზღაურებას შეიძლება დაექვემდებაროს ნებისმიერი საფუძვლით ხელშეკრულების შეჩერება, თუ ამის შესახებ მხარეები ხელშეკრულებით შეთანხმდებიან. ანაზღაურების დამატებით საფუძველს შესაძლებელია, ადგენდეს ასევე სხვა ნორმატიული აქტები.

<sup>1483</sup> იხ. საქართველოს კანონი თავდაცვის ძალების რეზერვისა და სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4102556?publication=2>.

<sup>1484</sup> საქართველოს კანონი თავდაცვის ძალების რეზერვისა და სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ, მუხლი 25, პუნქტი 4, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4102556?publication=2>.

<sup>1485</sup> იხ. საქართველოს კანონი თავდაცვის ძალების რეზერვისა და სამხედრო სარეზერვო სამსახურის შესახებ, მუხლი 6, პუნქტი 10, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4102556?publication=2>.

5. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულება

46-ე მუხლის მე-5 პუნქტი ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულებას. მოწესრიგების ფარგლებში შრომითი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება არ ეკისრება დამსაქმებელს, თუ მხარეები ხელშეკრულებით სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან. იმისთვის, რომ დასაქმებულს წარმოეშვას გაწეული ხარჯების ანაზღაურების მოთხოვნა, დასაქმებული, საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, კონკრეტული სტატუსით უნდა გამოცხადდეს შესაბამის ორგანოში და დასაქმებულის გამოცხადება უნდა წარმოშობდეს ხარჯს.

ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულება წარმოეშობა სახელმწიფოს ბიუჯეტიდან და არა დამსაქმებელს. დასაქმებულის გამოცხადების გამო სამსახურეობრივი მოცდენა არ ანაზღაურდება დამსაქმებლის მხრიდან, „თუკი შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე (მოქმედი 46-ე) მუხლის 1-ლი პუნქტითა და მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით.“<sup>1486</sup>

საგულისხმოა, რომ სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 28-ე მუხლი ითვალისწინებს სახელმწიფოს მხრიდან იმ ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულებას, რომლებიც პირდაპირაა დაკავშირებული მათ მიერ საკუთარი მოვალეობის შესრულებასთან, იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებული ნაფიცი მსაჯულია. დღიური, სამგზავრო და სხვა პირდაპირი ხარჯების ანაზღაურების ოდენობას განსაზღვრავს საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, „დასაქმებულ პირს ნაფიც მსაჯულად სასამართლო პროცესში მონაწილეობის დროს უნარჩუნდება სამუშაო ადგილი და ანაზღაურება.“ ეს სწორედ სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-4 პუნქტის ის შემთხვევაა, როდესაც „საქართველოს კანონმდებლობით“ სხვა რამ არის გათვალისწინებული და, შესაბამისად, პირი, რომელიც ნაფიც მსაჯულად იქნება გამოძახებული სასამართლოში, დამსაქმებელი ვალდებულია, აუნაზღაუროს მოცდენის პერიოდში მისაღები ხელფასი.<sup>1487</sup>

ანალოგიურად შემთხვევას აწესრიგებს სსსკ-ის 45-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, რომლის თანახმად, „მუშაკებს, რომლებიც მოწმეებად არიან დაბარებულნი სასამართლოში, სამუშაო ადგილზე უნარჩუნდებათ საშუალო ხელფასი.“ სსსკ-ის 45-ე მუხლის 1-ელი ნაწილიც, რომლის

<sup>1486</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე Nას-1210-2018.

<sup>1487</sup> ნაფიცი მსაჯულისათვის დამსაქმებლის მიერ ხელფასის დაკავების კანონიერებასთან დაკავშირებით იმსჯელა გორის რაიონულმა სასამართლომ, გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე N2/2216-18, 2018 წლის 21 დეკემბერი.

თანახმადაც, „მოწივებს, ექსპერტებს, სპეციალისტებს, თარჯიმნებს აუნაზღაურდებათ სასამართლოში გამოცხადებისათვის გაწეული მგზავრობისა და საცხოვრებელი სადგომის დაქირავების ხარჯები და მიეცემათ დღიური თანხა.“ აღნიშნული ანაზღაურდება 46-ე მუხლის მე-5 პუნქტის საფუძველზე სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. მსგავსად რეგულირდება და ანაზღაურებას ექვემდებარება დროებითი შრომისუუნარობა იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს წარდგენილი აქვს საავადმყოფო ფურცელი კანონით დადგენილი წესისა და მოთხოვნების დაცვით.<sup>1488</sup>

ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება ანაზღაურებადია კონკრეტული ოდენობის დღეებით, თუმცა, სშკ-ის 39-ე მუხლის მიხედვით, ანაზღაურება ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და არა დამსაქმებლის ბიუჯეტიდან.

## 6. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება დამსაქმებლის მიერ

### 6.1 ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის საფუძველი

ევროპული სამართლის სისტემები და, მათ შორის, საქართველოსა და გერმანიის კანონმდებლობა იცნობს საგამონაკლისო შემთხვევებს, როდესაც მოვალე თავისუფლდება ნაკისრი ვალდებულების შესრულებისგან.<sup>1489</sup> შრომის კოდექსი არ იძლევა ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის განმარტებას შრომითსამართლებრივ ჭრილში, შესაბამისად, სშკ-ის 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე გავრცელდება სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესი. თუმცა არც სსკ ითვალისწინებს ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის ინსტიტუტის სისტემატიზებულ მოწესრიგებას.<sup>1490</sup> ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის გამო პასუხისმგებლობის წარმოშობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კრიტერიუმია ის ფაქტი, რომ ვალდებულების წარმოშობის მომენტში შეუძლებელი უნდა იყოს ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის მდგომარეობის წინასწარ განსაზღვრა.<sup>1491</sup>

აღნიშნული განსაკუთრებით აქტუალური გახდა პანდემიის ფონზე. 2020 წლის 23 მარტიდან საქართველოში აიკრძალა კონკრეტული ეკონომიკური საქმიანობები, გარდა სურსათის რეალიზაციის, ელექტროენერჯის, ბუნებრივი აირისა და წყლის მიწოდების, სამედიცინო

<sup>1488</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N87/5 ბრძანებით (20.02.2009) დამტკიცებული დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი.

<sup>1489</sup> ჩანტლაძე რ., ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა გერმანულ და ქართულ სამოქალაქო სამართალში, ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, N4(60), 2018, 40.

<sup>1490</sup> იქვე, ასევე მაისურაძე ა., ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა გერმანულ და ქართულ სამოქალაქო სამართალში, ჟურნალი მართლმსაჯულება და კანონი, N2(37), 2013, 10.

<sup>1491</sup> ზოიძე ბ., საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, 2001 წელი, 372.

დაწესებულებების, საქონლის რეალიზაციისა და პრესის ჯიხურების საქმიანობისა.<sup>1492</sup> შესაბამისად, სხვა სფეროს დამსაქმებლებს აღარ ჰქონდათ საქმიანობის განხორციელების, დასაქმებულისათვის სამუშაოს მიცემისა და, შესაბამისად, დასაქმებულისთვის ხელფასის გადახდის შესაძლებლობა, ხოლო დასაქმებულებს წაერთვათ შესაძლებლობა, შეესრულებინათ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი სამუშაო.

ამ კონტექსტში განსაკუთრებით აქტუალური გახდა საკითხი, რამდენად შეიძლება, შექმნილი ვითარება ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის კონტექსტში შეფასდეს და რა სამართლებრივ შედეგებს წარმოშობს ამგვარი შეფასება. განსაკუთრებით საგულისხმოა მოცემულ კონტექსტში ე.წ. იურიდიული შეუძლებლობის დეფინიცია, რაც გულისხმობს იმგვარ შემთხვევას, როდესაც კონკრეტული სახის საქმიანობა (პირის მიერ შესასრულებელი ქმედება) აკრძალულია საკანონმდებლო აქტით,<sup>1493</sup> ხოლო მოვალის მიერ მსგავსი ქმედების შესრულება გამოიწვევს კონკრეტული პირის პასუხისმგებლობას. მაგალითად, პანდემიის პერიოდში დადგენილმა შეზღუდვებმა ცალკეულ შემთხვევაში სრულიად გამორიცხა ან შეზღუდა ცალკეული დამსაქმებლების მიერ საქმიანობის განხორციელება, ამ წესის დარღვევა კი შესაბამის სანქციას ითვალისწინებდა.

სავალდებულო კარანტინი ინფიცირებულთან კონტაქტის გამო დროებით გამორიცხავს ან ზღუდავს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების შესრულების შესაძლებლობას. აღნიშნულ შემთხვევებში დამსაქმებლის მიერ შრომითი ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული დისტანციურად ასრულებს სამუშაოს.<sup>1494</sup> საქართველოში „დასაქმებულები, რომლებმაც ტესტის დადებითი შედეგი მიიღეს COVID-19-ზე, ვალდებული არიან, გაიარონ სამედიცინო მკურნალობა, დარჩნენ კარანტინსა და იზოლაციაში“, „ამ პერიოდის განმავლობაში მუშაკები იღებდნენ სრულ ანაზღაურებას.“<sup>1495</sup>

---

<sup>1492</sup> იხ. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N181, საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ, 23.03.2020 წლის მდგომარეობით, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4830610?publication=0>.

<sup>1493</sup> მაგ., საქართველოს მთავრობის დადგენილება N181, საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ, 23.03.2020 წლის მდგომარეობით, <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4830610?publication=0>.

<sup>1494</sup> *Fischinger/Hengstberger*, *Arbeitsrechtliche Fragen in der Corona-Krise*, JA 2020, 561, 8.

<sup>1495</sup> *ბორთი ა., ამირანაშვილი, გ.*, COVID-19 და შრომის სექტორი: რეგულირება, ეკონომიკა და რეაგირება, სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა, N1, 2020, 10.

## 6.2 Covid 19-ის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე

2020 წლის 11 მარტს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ ახალი კორონავირუსული ინფექცია პანდემიად გამოაცხადა.<sup>1496</sup> მისი გავრცელების შესაჩერებლად შეზღუდვების შემოღება მოუწია მსოფლიოს ყველა ქვეყანას, რამაც გავლენა იქონია არა მხოლოდ კერძოსამართლებრივ უფლებებზე, არამედ კონსტიტუციურ ჭრილში ადამიანთა უფლებების შეზღუდვაზეც. ეროვნულ დონეზე პანდემიის სამართლებრივი რეგულირება დაიწყო ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის შემოღების შესახებ საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით. დეკრეტით განსაზღვრული ქმედებების შესრულების უზრუნველსაყოფად საქართველოს მთავრობამ 2020 წლის 23 მაისს მიიღო იზოლაციისა და კარანტინის წესების დამტკიცების შესახებ N332 დადგენილება, რომლითაც განისაზღვრა იმ საქმიანობების ჩამონათვალი, რომლებიც აკრძალული/შეზღუდული იყო კონკრეტული პერიოდის განმავლობაში.<sup>1497</sup> სწორედ ზემოაღნიშნული ნორმატიული აქტის საფუძველზე, განხორციელდა სხვადასხვა შეზღუდვა, რამაც გავლენა იქონია შრომითი ურთიერთობის სხვადასხვა ასპექტზე. უმრავლეს შემთხვევაში შეიცვალა სამუშაოს შესრულების წესი, ფორმა, დრო, ადგილი და სხვ.

## 6.3 დროებითი შრომისუუნარობა, როგორც ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება<sup>1498</sup> ითვალისწინებს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დასაქმებულისთვის დახმარების დანიშვნის წესს. ამასთან, ამავე ბრძანების თანახმად,<sup>1499</sup> დროებითი შრომისუუნარობიდან გამომდინარე, დასაქმებულის დახმარების დანიშვნის ერთ-ერთ საფუძველად მიჩნეულია კარანტინი.<sup>1500</sup> ამ შემთხვევებში დახმარების ოდენობის გაანგარიშების

---

<sup>1496</sup> დიაკონიძე ა., ნაცვლიშვილი ვ., შრომა და სოციალური უსაფრთხოება ახალი კორონავირუსის პანდემიის პერიოდში, 4 აპრილი, 2020 წელი, 2. ხელმისაწვდომია: <https://osgf.ge/wp-content/uploads/2020/04/Labor-and-Social-Security-during-COVID19-Policy-Brief-OSGF.pdf?fbclid=IwAR3fddB-22OklyA0thLzot8VYPBUAwSHPIz-cMC1v03MyJc2n8WsNiefmHw>.

<sup>1497</sup> საქართველოს მთავრობის N332 დადგენილება იზოლაციის და კარანტინის წესების დამტკიცების შესახებ, 23 მაისი, 2020 წელი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4877009?publication=141>.

<sup>1498</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანების N 87/ნ მე-2 მუხლის 1-ელი პუნქტი.

<sup>1499</sup> იქვე, მე-4 მუხლი.

<sup>1500</sup> იქვე.

ბაზაა შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება.<sup>1501</sup>

საგულისხმოა, რომ დამსაქმებლები, რომლებმაც დასაქმებულებს არ შეუჩერეს ხელფასის გაცემა, 6 თვის განმავლობაში გათავისუფლდნენ საშემოსავლო გადასახადისგან.<sup>1502</sup>

6.4 პანდემია, როგორც ფორსმაჟორი და მისი გავლენა შრომითი ურთიერთობის მხარეებზე

კოვიდპანდემიის შედეგად შექმნილი მდგომარეობა შესაძლებელია, დაუძლეველ ძალად იქნეს მიჩნეული. დაუძლეველი ძალის ე.წ. ფორსმაჟორის პირდაპირ განმარტებას არ იძლევა არც სამოქალაქო კოდექსი, თუმცა დაუძლეველი ძალის განმარტებას ვხვდებით არაერთ სასამართლო გადაწყვეტილებაში. ფორსმაჟორი, როგორც ზოგადი სახელშეკრულებო პრინციპის, პასუხისმგებლობის გამომრიცხველი საფუძველია, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა იგი ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული.<sup>1503</sup> დაუძლეველი ძალა, იგივე ფორსმაჟორი, ორივე მხარის (დამსაქმებელი და დასაქმებული) პასუხისმგებლობას გამორიცხავს მაშინ, თუ მხარეთა ურთიერთობა შეუძლებელია. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ფორსმაჟორული სიტუაცია ნიშნავს მხარეთა დამოუკიდებლად, ობიექტურად არსებულ ისეთ გარემოებებს, რომელთა არსებობა გამორიცხავს მხარის ბრალს.<sup>1504</sup>

ბუნებრივია, ცალკე აღებული გარემოება (მათ შორის პანდემია და მასთან დაკავშირებული შეზღუდვები) არ ჩაითვლება ფორსმაჟორულ გარემოებად ნებისმიერი დასაქმებულისა თუ დამსაქმებლისათვის. მნიშვნელოვანია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში შეფასდეს, რამდენად მოახდინა აღნიშნულმა გავლენა ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის ჭრილში. გასათვალისწინებელია სამუშაო სპეციფიკა, საქმიანობის სფერო, დაწესებული შეზღუდვების მოქმედება, სუბიექტური ფაქტორები, როგორებიცაა რისკჯგუფის მიკუთვნება, დისტანციურად სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა და სხვ. პანდემიის პირობებში დამსაქმებლები ხშირად ე.წ. „ფორსმაჟორული“ სიტუაციით

<sup>1501</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, „აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, გაგიშვათ არაანაზღაურებად შვებულებაში ან შეგიწყვიტოთ შრომითი ხელშეკრულება“, 19 მარტი, 2020, <https://socialjustice.org.ge/ka/products/akvs-tu-ara-damsakmebels-ufleba-gagishvat-araanazghaurebad-shvebulebashi-an-shegistsqvitot-shromiturtiertoba>.

<sup>1502</sup> იქვე.

<sup>1503</sup> ჩიტაშვილი ნ., შეცვლილი გარემოებების გავლენა ვალდებულების შესრულებასა და მხარეთა შესაძლო მეორად მოთხოვნებზე, სადისერტაციო ნაშრომი თამარ ზამზახიძის ხელმძღვანელობით, 2014 წ, 33.

<sup>1504</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეზე Nას-30-367-09, 2009 წლის 23 ივლისი.



ამართლებდნენ დასაქმებულთა უფლებების დარღვევას საკმარისი საფუძვლების გარეშე.<sup>1505</sup>

## 6.5 Covid-პანდემიის მიუხედავად, შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების გზები

### 6.5.1 დისტანციური შრომა

პანდემიის ფონზე შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნება ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა. ყველაზე ეფექტიანი და უმტკივნეულო გამოსავალი დისტანციურ სამუშაოზე გადასვლა იყო, თუმცა ეს შესაძლებლობა, საქმიანობათა სფეროებისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, სამუშაო ძალის დაახლოებით ერთი მეხუთედს (19,3%) აქვს.<sup>1506</sup> დასაქმებულთა უმეტესი ნაწილი ასრულებს ისეთი ტიპის სამუშაოს, რომლისთვისაც აუცილებელია სამუშაო ადგილზე გამოცხადება.

უმთავრესი პრინციპია, რომ დამსაქმებელმა შეარჩიოს საკითხის მოგვარების ყველაზე მსუბუქი ზომა, რომელიც, იმავდროულად, თანაზომიერი იქნება. ცალკეულ შემთხვევაში ეს შეიძლება იყოს დისტანციური მუშაობა. აღნიშნული, როგორც წესი, მხარეთა შეთანხმებას საჭიროებს, თუმცა, ობიექტური საფუძვლების გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივი მითითებაც საკმარისია.<sup>1507</sup>

საგულისხმოა გსკ-ის 275-ე პარაგრაფის 1-ლი ნაწილის მითითება, რომლის თანახმადაც, თანამშრომლები, რომლებიც სამუშაოს ვეღარ ასრულებენ სამუშაო ადგილიდან, თავისუფლდებიან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებისგან.<sup>1508</sup> იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაოს შესრულების ვალდებულება არის დასაქმებულის ვალდებულება, გარკვეული პერიოდის გასვლის შემდეგ ამ ვალდებულების შეუსრულებლობა ქმნის ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობას.<sup>1509</sup>

### 6.5.2 სამუშაო საათების შემცირება

სამუშაო საათების შემცირება შესაძლოა, ერთ-ერთი ალტერნატივა იყოს დამსაქმებლის მხრიდან. თუმცა, ვინაიდან სამუშაო საათები და ანაზღაურების ოდენობა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია,

<sup>1505</sup> *ჰანტონიძე გ., სურმაგა თ.*, პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, USAID-ის ანგარიში, 2021 წლის ივლისი, 6, ხელმისაწვდომია: <http://ewmi-prolog.org/images/files/8832GTUCReportGEO.pdf>.

<sup>1506</sup> *დიაკონიძე ა., ნაცვლიშვილი ვ.*, შრომა და სოციალური უსაფრთხოება ახალი კორონავირუსის პანდემიის პერიოდში, 2020, 4.

<sup>1507</sup> *Fischinger/Hengstberger*, Arbeitsrechtliche Fragen in der Corona-Krise, JA 2020, 561, 2.

<sup>1508</sup> იქვე, 1.

<sup>1509</sup> იქვე.

დამსაქმებელს არ შეუძლია, აღნიშნული ცალმხრივად შეცვალოს, დასაქმებულის თანხმობის გარეშე.<sup>1510</sup>

### 6.5.3 შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

პანდემიის ფონზე სამუშაო ადგილის შენარჩუნების შესაძლებლობად განიხილება შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულების მიცემის გზით.<sup>1511</sup> ხშირია შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებლის მითითებით დასაქმებულები, მიუხედავად მათი ნებისა, წარადგენდნენ განცხადებებს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის თაობაზე. შედარებით იშვიათ შემთხვევებში, დასაქმებულები იძულებულნი იყვნენ,<sup>1512</sup> ესარგებლათ ანაზღაურებადი შვებულებით.<sup>1513</sup> 31-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლებით სარგებლობა დასაქმებულის უფლებაა და არა ვალდებულება. სახელშეკრულებო რისკის განაწილება უნდა შეფასდეს მხარეთა შეთანხმებების, სამართლებრივი დებულებებისა და კეთილსინდისიერების პრინციპის გათვალისწინებით.<sup>1514</sup>

დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება არ არის საკმარისი შვებულების წარმოსაშობად.<sup>1515</sup> კომპანიების უეცარი დახურვის ბარიერის დასაძლევად თანამშრომლებს თავდაპირველად შეუძლიათ მიიღონ კუთვნილი შვებულება. გარდა ამისა, მათ შეიძლება მიეცეთ დროებითი შვებულება, რომელიც შეიძლება ანაზღაურდეს მათ მიერ გამომუშავებული შვებულების ბიუჯეტიდან, თუმცა ეს მოითხოვს მხარეთა შეთანხმებას. ცალმხრივად გაცემული მითითებები ამ მხრივ დაუშვებელია.<sup>1516</sup>

ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ განმარტა, რომ ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მოთხოვნის უფლებით სარგებლობს დასაქმებული. სწორედ მის მიერ სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნა (დასაქმებულის ნება) ხდება საფუძველი დამსაქმებლის ვალდებულებისა, რომ ურთიერთობა შეჩერდეს გონივრული ვადით. ამასთან, შრომის კოდექსით დამსაქმებელს

<sup>1510</sup> *Fischinger/Hengstberger*, Arbeitsrechtliche Fragen in der Corona-Krise, JA 2020, 561, 4.

<sup>1511</sup> იქვე.

<sup>1512</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, სტატია – აქვს თუ არა დამსაქმებელს უფლება, გაეცმვთ არაანაზღაურებად შვებულებაში ან შეგიწყვიტოთ შრომითი ხელშეკრულება, 19 მარტი, 2020, სტატია ხელმისაწვდომია: <https://socialjustice.org.ge/ka/products/akvs-tu-aramsakmebels-ufleba-gagishvat-araanazghaurebad-shvebulebashi-an-shegitsqvitot-shromiturtiertoba>.

<sup>1513</sup> *ჰანტუროძე გ., სურმავა თ.*, პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე და დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, USAID-ის ანგარიში, 2021 წლის ივლისი, 11, <http://ewmi-prolog.org/images/files/8832GTUCReportGEO.pdf>.

<sup>1514</sup> *Wagner*, Corona Law, ZEuP 2020, 2.

<sup>1515</sup> იხ. მსგავსი მოსაზრება *Fischinger/Hengstberger*, Arbeitsrechtliche Fragen in der Corona-Krise, JA 2020, 561, 12.

<sup>1516</sup> *Fuhlrot/Fisher*, Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrecht, NZA 2020, 345, 5.

დასაქმებულთან იმგვარი შეთანხმების გაფორმების უფლება არ აქვს, რომლითაც დასაქმებულს თავისი ნების საწინააღმდეგოდ მოუწევს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებაში ყოფნა.<sup>1517</sup> საწინააღმდეგოს დაშვების შემთხვევაში, ნებისმიერი დამსაქმებელი, რომელსაც ამა თუ იმ მიზეზის გამო არ სურს, დასაქმებულს გადაუხადოს შრომის ანაზღაურება, გამოიყენებს უფლებას, რომ გაუშვას დასაქმებული უხელფასო შვებულებაში, რაც კატეგორიულად ეწინააღმდეგება შრომის სამართლიანი ანაზღაურების პრინციპს.<sup>1518</sup> მნიშვნელოვანია, რომ ნებისმიერი შეზღუდვა იყოს ლეგიტიმური მიზნის შესაბამისი, პროპორციული და თანაზომიერი.<sup>1519</sup>

შესაბამისად, ნებისმიერი სახით დასაქმებულის „იმულება“, წარმოადგინოს განცხადება არაანაზღაურებადი თუ ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის თაობაზე და, შესაბამისად, ისარგებლოს შვებულებით, ერთმნიშვნელოვნად არის შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნების არსებითი დარღვევა.

დასაქმებულებს, რომლებთანაც შრომითი ხელშეკრულება შეჩერდა, მათ შორის: ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი საფუძვლებით, მაინც უნდა მიეცეთ ანაზღაურება.<sup>1520</sup>

სამუშაო ადგილების შენარჩუნების ერთ-ერთ გამოსავლად შემოთავაზებულია ე.წ. დასაქმებულის „დროებითი გათავისუფლება“, რაც ძალიან ჰგავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.<sup>1521</sup> კოვიდის გავლენის საფუძველზე დამსაქმებლებს მიეცათ შესაძლებლობა, დროებით ჩამოაშორონ დასაქმებულები სამუშაოს, ვინაიდან მიმდინარე ფინანსური კრიზისის ფონზე წარმოუდგენელია დამსაქმებლებისთვის ფინანსური ვალდებულების დამატება.

#### 6.5.4 მისადაგება/კონსულტაციები

მოცემულ კონტექსტში დამატებით გასაანალიზებელია სსკ-ის 398-ე მუხლის 1 ნაწილით განსაზღვრული ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგების უფლება, რომლის თანახმადაც, თუ ხელშეკრულების დადების შემდეგ აშკარად შეიცვალა გარემოებები და

---

<sup>1517</sup> იხ. სუსგ: საქმე Nას-593-2019, 2 აგვისტო, 2019 წელი; საქმე Nას-140-140-2018, 29 აგვისტო, 2018 წელი.

<sup>1518</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1028-2020, 2021 წლის 3 თებერვალი.

<sup>1519</sup> *Wagner*, Corona Law, ZEuP 2020, 1.

<sup>1520</sup> International Labour Standards Department, ILO, ILO Standards and XCOVID-19 (coronavirus), 2021, available on: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed-norm/@normes/documents/publication/wcms-780445.pdf>.

<sup>1521</sup> International Labour Organisation, ILO, ACTRAV ANALYSIS-GOVERNMENTS RESPONSES TO COVID-19, 2020, available on: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-dialogue/-actrav/documents/publication/wcms-740918.pdf>.

მხარეები არ დადებდნენ ამ ხელშეკრულებას, ან დადებდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, მაშინ შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. მსგავს შემთხვევაში, ხელშეკრულების მხარეს არ შეიძლება მოეთხოვოს შეუცვლელი ხელშეკრულების მკაცრად დაცვა.<sup>1522</sup> შეცვლილი გარემოება უნდა სცდებოდეს მხარეთა გონივრულ მოლოდინს.<sup>1523</sup> კოვიდპანდემია და მისი თანმდევი შედეგები უდავოდ სცდება მხარეთა გონივრულ მოლოდინს, ვერცერთი მხარე ვერ განჭვრეტდა, რომ მსგავსი საფრთხის წინაშე შესაძლოა აღმოჩენილიყო რომელიმე მხარე. ასეთ დროს მხედველობაში მიიღება როგორც ობიექტური, ისე სუბიექტური საფუძვლები. ამასთან, უნდა გაანალიზდეს, იწვევს თუ არა ხელშეკრულების უპირობო შესრულება ან ხელშეკრულებაში დარჩენა აშკარად უსამართლო, არათანაზომიერ ან კაბალურ შედეგს.<sup>1524</sup> ამასთანავე, ცვლილებები არ უნდა იყოს გამოწვეული დაინტერესებული მხარის ბრალით.<sup>1525</sup>

ამდენად, შეცვლილი გარემოებები, როგორებიცაა, მაგალითად: ეკონომიკური საქმიანობის აკრძალვა ან შეზღუდვა, გადაადგილების შეზღუდვა, სხვა დამატებითი ვალდებულების წარმოშობა (მაგ., სამუშაო სივრცის სათანადოდ მოწყობა) ან სხვა გარემოება, რომელიც გამოწვეულია მოვალისგან დამოუკიდებლად, შესაძლებელია გახდეს როგორც ხელშეკრულების შეცვლის, ისე ვალდებულების საკატიო მიზეზით შეუსრულებლობის და ამ საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველიც კი, სსკ-ის 398-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად.<sup>1526</sup> ამ შემთხვევაში დამსაქმებელმა ყველა ზომას უნდა მიმართოს, რათა ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ალტერნატიული და უფრო მსუბუქი საშუალება მოიძებნოს, სანამ ხელშეკრულების შეწყვეტას გამოიყენებს როგორც უკიდურეს ზომას.

## 7. შეჯამება

თუკი სახეზეა 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული ერთ-ერთი გარემოება, მხარე უფლებამოსილია, მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, რომლის ფარგლებშიც იგი გათავისუფლდება ნაკისრი მოვალეობის შესრულებისგან. იმისთვის, რომ პირმა ისარგებლოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებით, აღნიშნულის თაობაზე სათანადო ფორმით უნდა შეატყობინოს მეორე მხარეს, რათა ექვემდებარება არ დადგეს

<sup>1522</sup> იხ. სსკ-ის 398-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

<sup>1523</sup> ვაშაკიძე გ., სამოქალაქო კოდექსის გართულებულ ვალდებულებათა სისტემა, 2010, 217.

<sup>1524</sup> Roth, MüKo BGB, § 313, Rn 48.

<sup>1525</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2010 წლის 6 ივლისის Nას-7-6-2010 გადაწყვეტილება.

<sup>1526</sup> შეად. სშკ-ის 71-ე მუხლის კომენტარი.

ურთიერთობის შეჩერების მართლზომიერება და კანონიერება. ვალდებულების დროებითი შესრულების შეუძლებლობა უნდა შემოისაზღვრებოდეს გონივრული ვადით, რომელიც იმ საფუძველზეა დამოკიდებული რომელიც იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას. შრომის ანაზღაურების, მათ შორის ხარჯების გადახდის, ვალდებულებაც დამოკიდებულია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კონკრეტულ საფუძველზე, თუმცა განსხვავებულ წესზე შეთანხმების შესაძლებლობას არ კრძალავს კანონმდებელი.

სშკ-ის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიღმა თუ არსებობს ობიექტური გარემოება, რომელიც შეუძლებელს ხდის ვალდებულების შესრულებას, სასამართლომ სასურველია შეაფასოს ხელშეკრულების შეჩერების მართლზომიერება სსკ-ის ნორმების საფუძველზე.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება მოთხოვნაა, რომელიც სასარჩელო წესით განხორციელებადია. საკითხის სწრაფად მოგვარების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, შესაძლოა, საპროცესო უზრუნველყოფის ღონისძიებით საკითხის დროებით მოწესრიგების მოთხოვნა გამართლებული იყოს.<sup>1527</sup> მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე დაუსაბუთებელი უარის შემთხვევაში ურთიერთობა შეჩერებულად უნდა ჩაითვალოს მოთხოვნის წარდგენის მომენტიდან.

---

<sup>1527</sup> შეად. *Küttner*, Personalbuch Freistellung von der Arbeit, Rn. 5-12.

## **მუხლი 47. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები**

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

3. შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

4. არასრულწლოვნის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვს, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

5. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლისა;

ბ) ამ კანონის მე-4 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით;

გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა;

დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო სამსახურში ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო სამსახურის ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა;

ე) დასაქმებულის სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა.

## I. ზოგადი შესავალი

ხელშეკრულების შეწყვეტა ერთ-ერთი საკვანძო საკითხია შრომით ურთიერთობებში. შეწყვეტის კანონიერება და პროცედურის ზედმიწევნით დაცვა მნიშვნელოვანია, რათა ხანგრძლივი დავები იქნეს თავიდან აცილებული. შრომის სამართლის ბუნებიდან გამომდინარე, კოდექსის 47-ე მუხლი აკეთებს შეწყვეტის საფუძველთა ამომწურავ ჩამონათვალს, რათა განისაზღვროს ზუსტი ჩარჩოები და არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. ამასთან, დასაქმებულისათვის

მაქსიმალურად განჭვრეტადი იყოს ის საფუძვლები, რომლებიც შესაძლებელია, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდეს.

ხელშეკრულების შეწყვეტა და მოშლა არ არის ურთერთმფარავი ცნებები. ხელშეკრულების შეწყვეტა მოიცავს როგორც ერთ-ერთი მხარის ნების საფუძველზე ხელშეკრულების შეწყვეტას (მოშლას), ასევე კანონით გათვალისწინებული გარემოების დადგომით ხელშეკრულების შეწყვეტას. თუმცა, როგორც შეწყვეტა, ისე მოშლა იმიჯნება ხელშეკრულების ბათილობის, მერყევად ბათილობისა თუ საცილო გარიგების შემთხვევაში შეცილებისაგან.<sup>1528</sup>

ხელშეკრულების მოშლა ასევე იმიჯნება ნების გამოვლენის შეცილებისაგან. ორივე მათგანი ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, განსხვავებულია მათი განხორციელების საფუძვლები. კერძოდ, გარიგების შეცილება შესაძლებელია, თუ არსებობს შეცილების კანონით გათვალისწინებული ისეთი საფუძვლები, როგორებიცაა: შეცდომა, მოტყუება ან იძულება. ამასთან, მხედველობაშია მისაღები, რომ ამ საფუძვლებით ხელშეკრულების შეცილების შემთხვევაში დაცული უნდა იყოს შეცილების კანონით გათვალისწინებული სპეციალური ვადები. ხელშეკრულების მოშლისათვის სმკ განსხვავებულ საფუძვლებს, ვადებსა და პროცედურას ითვალისწინებს.

შესაძლოა, ცალკეულ შემთხვევაში შეცილებისა და ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები თანმხვედრია. მაგალითად, თუ დამსაქმებლის წარმოდგენა დასაქმებულის კვალიფიკაციის თაობაზე მცდარია, სახეზეა შეცდომა პიროვნებაში. თუმცა, იმავდროულად, დამსაქმებელს აქვს ხელშეკრულების მოშლის უფლება, დასაქმებულის ცოდნისა და კვალიფიკაციის დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელმა შესაძლოა, შეცილების უფლებით უპირატესად ისარგებლოს, ხელშეკრულების მოშლისათვის სმკ-ით გათვალისწინებული დასაქმებულის დაცვის გარანტიების უზრუნველყოფი წესისა და პროცედურისათვის გვერდის ავლის მიზნით. ამ თვალსაზრისით, დასაფიქრებელია, ხომ არ უნდა შეიზღუდოს შრომის სამართალში შეცილების უფლების განხორციელება ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არსებობისას.<sup>1529</sup>

სმკ-ის 47-ე მუხლი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტის მხარეთა ნებაზე დამყარებულ და მისგან დამოუკიდებელ საფუძვლებს.

---

<sup>1528</sup> ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 14.

<sup>1529</sup> შდრ. ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 83, შემდგომი მითითებებით მაგალითისათვის: Westermann, MüKo, § 437, Rn. 53.



შეწყვეტის საფუძვლებიდან განსხვავებით, რომელთა დადგომისთანავე შრომითი ურთიერთობა ავტომატურად წყდება, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია მხოლოდ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მეორე მხარისათვის შეტყობინების გზით. ამასთან, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლისათვის აუცილებელია არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და დაცულ იქნეს ხელშეკრულების მოშლის სხვა წინაპირობები და პროცედურა.

სსკ-ის 355-ე მუხლის შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლა მხოლოდ მხარისათვის შეტყობინების გზით არის შესაძლებელი. ეს დავას არ უნდა იწვევდეს, ვინაიდან თითოეული ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის არსებობა თავისთავად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ გამოიწვევს, თავად დამსაქმებელმა უნდა გადაწყვიტოს, სურს თუ არა მისთვის კანონით მინიჭებული უფლების გამოყენება, მაგალითად, შესაძლებელია, მიუხედავად დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობისა, დამსაქმებელი დაინტერესებული იყოს მასთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებით. შესაბამისად, მან თავად უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, მოშლის თუ არა ხელშეკრულებას. დამსაქმებელმა ვალდებულების დარღვევის, მათ შორის, დისციპლინური ზომის გამოყენების არსებობის შემთხვევაში, განმეორებითი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაშიც, თავად უნდა გადაწყვიტოს, სურს თუ არა დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლა.

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები შესაძლოა დაიყოს ხელშეკრულების მოშლის დამსაქმებლიდან ან დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლებად. თავის მხრივ, დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძველი შესაძლებელია, დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევას უკავშირდებოდეს, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა გარემოებით იყოს განპირობებული.<sup>1530</sup>

---

<sup>1530</sup> ადგიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 24; შდრ. ასევე ILO-ს 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO).

## II. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

### 1. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლისაგან მომდინარე საფუძვლით

სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლა გამართლებულია, თუ მოცემულია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, რომელ თანამშრომელს გაათავისუფლებს ამ საფუძვლით. კერძოდ, ასეთ დროს დამსაქმებელმა უნდა გადაწყვიტოს არა მარტო ის, ისარგებლებს თუ არა მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებით, არამედ ასევე, რომელი დასაქმებულის მიმართ გამოიყენებს იგი ამ უფლებას.

ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი წინაპირობებისა და პროცედურის დაცვასთან ერთად, დამსაქმებელი ვალდებულია, მხედველობაში მიიღოს კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისები, როდესაც ხელშეკრულების მოშლა ხელშეკრულების მოშლის ზოგიერთი საფუძვლით დაუშვებელია.

დამსაქმებლიდან მომდინარე ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები აკონკრეტებს სსკ-ის 399-ე მუხლით გათვალისწინებულ შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელ პატივსადებ საფუძვლებს, რომელთა არსებობის შემთხვევაში დასაშვებია გრძელვადიანი სახელშეკრულებო ურთიერთობის მოშლა. „საწარმოო აუცილებლობა“ არის სწორედ ის პატივსადები საფუძველი, რომელიც ცალკეულ შემთხვევაში კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას ამართლებს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლას. საწარმოო აუცილებლობის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლას ითვალისწინებს სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ა) და ნ) ქვეპუნქტები.

#### 1.1 ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები

სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და, ამასთანავე, ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს

უფლება, მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

ამასთან, სასურველია, თავად ორგანიზაციული ცვლილებების შეფასებაც, ობიექტური თვალსაზრისით, მისი აუცილებლობისა და მიზანშეწონილობის კუთხით მოხდეს, რათა დამსაქმებელმა არ განახორციელოს ორგანიზაციული ცვლილებები მხოლოდ იმიტომ, რომ მას ცალკეული დასაქმებულის ან დასაქმებულებისათვის ხელშეკრულების მოშლა სურს. ასეთ შემთხვევაში შესაძლოა, სსკ-ის 115-ე მუხლის გამოყენებით შეფასდეს, რამდენად იყო რეორგანიზაცია ან ტექნოლოგიური ცვლილებები დამსაქმებლის ინტერესის შესაბამისი და არსებობს თუ არა მისი გამართლების საფუძველი (ლეგიტიმური მიზანი), გარდა დასაქმებულთა შემცირებისა.

განხორციელებული ცვლილებები არ უნდა იყოს დროებითი.<sup>1531</sup> მაგალითად, დამსაქმებლის გაკოტრების საქმისწარმოების დაწყება, საწარმოს გასხვისება, საქმიანობის დროებითი შეჩერება დამოუკიდებლად არ ანიჭებს დამსაქმებელს უპირობოდ ხელშეკრულების მოშლის უფლებას.<sup>1532</sup> თითოეული მათგანი უნდა ატარებდეს შეუქცევად ხასიათს და, ამასთან, ყოველი ასეთი შემთხვევა უნდა შეფასდეს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობის ჭრილში.

იმის შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ საწარმოში განხორციელებული ცვლილება ობიექტურად გამართლებულია (ანუ იგი განპირობებულია ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული საფუძველით, ან ეკონომიკური გარემოებებით, რომლებიც არსებით ზეგავლენას ახდენენ დამსაქმებლის საქმიანობაზე), უნდა შეფასდეს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. კერძოდ, უნდა განისაზღვროს, სამუშაო ადგილების შემცირება არის თუ არა პრობლემის მოგვარების ერთადერთი საშუალება და ხომ არ არსებობს მისი მოგვარების უფრო მსუბუქი ზომა. შემცირების თანაზომიერება უნდა შეფასდეს ინტერესთა შეპირისპირების საფუძველზე,<sup>1533</sup> კერძოდ, საწარმოში განხორციელებული ცვლილებები ან ეკონომიკური გარემოებები აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო ძალის შემცირების თავიდან აცილება შეუძლებელია<sup>1534</sup> და, ასევე, არ არსებობს სხვა უფრო მსუბუქი საშუალება, რომელიც დასაქმებულის ინტერესების დაცვას

---

<sup>1531</sup> იხ. ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, 2014, 100, შემდგომი მითითებით: შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 118-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6 N1, 70.

<sup>1532</sup> იქვე. Hesse, MüKo, Vormerkung §§ 620-630, Rn. 53, 54.

<sup>1533</sup> Hergenröder, MüKo, KüSchG, §1, Rn. 122.

<sup>1534</sup> იქვე, 298.

უზრუნველყოფს.<sup>1535</sup> ასეთი შეიძლება იყოს, მაგალითად: ალტერნატიული სამუშაოს შეთავაზება; ტექნოლოგიური ცვლილებების შემთხვევაში, დასაქმებულთა გადამზადება;<sup>1536</sup> სამუშაო საათების შემცირება; ზეგანაკვეთური სამუშაოს შემცირება.<sup>1537</sup> ალტერნატიული სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ მსგავს დათქმას ითვალისწინებდა 1973 წლის შრომის კოდექსის 42-ე და 164-ე მუხლები.<sup>1538</sup>

## 1.2 სასამართლო პრაქტიკა

საქართველოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების შეტანამდე,<sup>1539</sup> ძირითადად, კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით რეგულირდებოდა. შესაბამისად, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებები შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის 37-ე და 38-ე მუხლებთან მიმართებით მნიშვნელოვანია კოდექსის ამჟამად მოქმედი რედაქციის 47-ე და 48-ე მუხლების შინაარსის დასადგენად.

ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გამო სამუშაო ძალის შემცირების საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების შემოწმებასთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მნიშვნელოვანი განმარტებები გააკეთა საქმეში Nას-414-391-2014.

სასამართლოს განმარტების თანახმად, ეს საფუძველი შეიძლება დავყოთ ორ ელემენტად:

1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და

2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება.<sup>1540</sup>

პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება

---

<sup>1535</sup> შდრ. ILO-ს 1982 წლის 2 ივნისის N166 რეკომენდაცია, 21-ე მუხლი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm).

<sup>1536</sup> Hergenröder, MüKo, KüSchG, §1, Rn. 303; ასევე შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 119-ე მუხლი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6 N1, 72.

<sup>1537</sup> შდრ. ILO-ს 1982 წლის 2 ივნისის N166 რეკომენდაცია, მე-5 მუხლის ა) ქვეპუნქტი [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm).

<sup>1538</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376?publication=59>.

<sup>1539</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ ცვლილების შეტანის შესახებ, N7177-IX, 2020 წლის 29 სექტემბერი.

<sup>1540</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-414-391-2014, 29 ივნისი, 2015 წელი.

არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, რომელიმე აღნიშნულ გარემოებას (ეკონომიკურს, ტექნოლოგიურს ან ორგანიზაციულს) შედეგად მოჰყვეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.<sup>1541</sup>

### 1.2.1 ორგანიზაციული ცვლილებები

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა ადასტურებს, რომ 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებიდან ყველაზე ხშირად განხილვის საგანია ორგანიზაციული ცვლილებები, ე.წ. „რეორგანიზაცია“. ხშირად რეორგანიზაცია დასაქმებულის ან დასაქმებულთა გათავისუფლებისათვის ფარული ბერკეტია დამსაქმებლის ხელში და არ არის საწარმოს საჭიროებით განპირობებული. სწორედ ამიტომ საწარმოს რეორგანიზაციის გამო დასაქმებულთა გათავისუფლების კანონიერებასთან დაკავშირებით უზენაესმა სასამართლომ საქმეში Nას-414-391-2014 განმარტა, რომ რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას მნიშვნელოვანია, გაირკვეს: რა იყო საწარმოს სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველი, და როგორ განხორციელდა ი ს სტრუქტურული ცვლილებები, რომლებსაც შედეგად სამუშაო ძალის შემცირება მოჰყვა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად არ ყოფილა რეორგანიზაცია, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოდებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდებიან, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.<sup>1542</sup>

რეორგანიზაციის შესახებ შემდგომი დეტალური განმარტებები უზენაესმა სასამართლომ გააკეთა საქმეში Nას-224-224-2018, სადაც მიუთითა, რომ რეორგანიზაცია, უპირველეს ყოვლისა, არ უნდა იყოს ფორმალური. ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები

<sup>1541</sup> იქვე.

<sup>1542</sup> იქვე.

საწარმოში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით, რაც აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად შტატების შემცირებას არ იწვევს. ამავე საქმეში უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ სუბიექტის რეორგანიზაციისას საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ამტკიცოს არა მხოლოდ რეორგანიზაციის რეალურობა, არამედ რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირების აუცილებლობაც, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად.

შესაბამისად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. დამსაქმებელმა უნდა შეძლოს დადასტურება, რომ არსებული გარემოებები დამსაქმებელს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე აყენებს.<sup>1543</sup>

რეორგანიზაციის საფუძვლით შტატების შემცირება იყო დავის საგანი, ასევე, საქმეში Nსს-660-2019, სადაც უზენაესმა სასამართლომ კიდევ ერთხელ განმარტა, რომ ორგანიზაციული ცვლილებები (რეორგანიზაცია) მხოლოდ მაშინ წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ არსებობს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა.

### 1.2.2 მტკიცების ტვირთი

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, დამსაქმებელია ვალდებული, დაადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (მდრ. სუსგ, Nსს-483-457-2015, 7.10.2015).

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით უნდა დაადასტუროს ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ორგანიზაციული ცვლილებების გამო დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირების, მათ შორის, მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობა. განსახილველ საქმეში, სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებელს არ წარუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რაც თვალსაჩინოს გახდიდა, თუ რა გარემოებებმა უზიძგა დამსაქმებელს საშტატო ერთეულების გაუქმებისაკენ. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმეში არ იყო წარმოდგენილი დამსაქმებელი საწარმოს

<sup>1543</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმეზე Nსს-224-224-2018, 18 მაისი, 2018 წელი.

ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია და ის ფინანსური ეფექტი, რაც რეორგანიზაციულმა ცვლილებებმა დამსაქმებელს მოუტანა; კასატორს არ ჰქონდა წარდგენილი დამაჯერებელი არგუმენტაცია, რა გარეშე ფაქტორებმა მოახდინა გავლენა საწარმოს შრომის პოლიტიკაზე იმგვარად, რომ შესაბამისი პერიოდიდან საწარმოსათვის ფუნქციურად გამოუსადეგარი გახდა შესაბამისი სამტატო ერთეულები და აღარ საჭიროებდა ამ სამტატო ერთეულებზე დასაქმებულ პირთა რესურსს.

საკასაციო პალატის განსჯით, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ რეორგანიზაციული ცვლილებები განპირობებულია დამსაქმებელი საწარმოს განსავითარებლად საჭირო სტრუქტურული ცვლილებებით, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ ორგანიზაციაში სამტატო ერთეულის შემცირება საწარმოს საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარეობდა. რეორგანიზაციულ ცვლილებებზე გადაწყვეტილებების მიღებას წინ უნდა უსწრებდეს დამსაქმებელი ორგანიზაციის განვითარების სამოქმედო გეგმის შემუშავება და სტრატეგიის განსაზღვრა, სადაც ფუნდამენტურად გაიწერება ორგანიზაციული ცვლილებების მიზანშეწონილობა, გადაიხედება საკადრო პოლიტიკა ადამიანური რესურსების სწორად მართვის კუთხით და ა.შ. სასამართლოს წინაშე მხოლოდ განახლებული სამტატო ნუსხის წარმოდგენა არ არის დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მართლზომიერად გათავისუფლების ვარაუდისთვის საკმარისი მტკიცებულება. დამსაქმებელმა, მტკიცებულებების წარმოდგენით უნდა დაასაბუთოს შტატების შემცირების გარდაუვალობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ქმედება აღქმული იქნება რეორგანიზაციული ცვლილებების მოტივის გამოყენებით დასაქმებულის სამუშაოდან მიზანმიმართულად გათავისუფლების არამართლზომიერ შემთხვევად.

### 1.2.3 დასაქმებულთა შენარჩუნების უპირატესი ინტერესი

საკასაციო პალატამ, ამასთანავე, ყურადღება მიაქცია მოსარჩელეთა დასაქმების ისტორიას, რომელიც ცხადყოფდა, რომ მოსარჩელები დასაქმების დღიდან საწარმოში სხვადასხვა სამსახურში იკავებდნენ თანამდებობებს; ასევე იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებელს სამართალწარმოების არცერთ ეტაპზე სადავოდ არ გაუხდია დასაქმების პერიოდში დასაქმებულთა კვალიფიკაცია, მათი პროფესიონალიზმი და კეთილსინდისიერება; დასაქმებულთა მიმართ არ გამოყენებულა არც დისციპლინური სახდელები.

საკასაციო პალატის განმარტებით, რეორგანიზაციის პროცესში თუკი დამსაქმებელი მიზანშეწონილად მიიჩნევს საკადრო ცვლილებებს, ამა თუ იმ სამტატო ერთეულის გაუქმებას, მან უნდა იზრუნოს იმ დასაქმებულთა შენარჩუნებაზე, რომლებიც დასაქმების პერიოდში

კეთილსინდისიერად და კვალიფიციურად ასრულებდნენ დაკისრებულ სამსახურებრივ ამოცანებს და დასაქმებულთა პროფესიული შესაძლებლობების ფარგლებში მათ შესთავაზოს საწარმოში არსებულ ვაკანტურ ადგილზე გადაყვანა. მით უფრო, თუკი დასაქმების ისტორია ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელს წარსულშიც მიუმართავს მსგავსი ღონისძიებებისთვის.<sup>1544</sup>

#### 1.2.4 კონკრეტული სამტატო თანამდებობის გაუქმების მიზანშეწონილობა

რეორგანიზაციის პროცესში კონკრეტული სამტატო თანამდებობის გაუქმების მიზანშეწონილობა იყო სასამართლოს შეფასების საგანი საქმეში Nას-1482-2019. დამსაქმებელი ასაბუთებდა დასახელებული თანამდებობის გაუქმების მიზანშეწონილობას და მიუთითებდა, რომ შესაბამისი თანამდებობის სამუშაო აღწერილობაში მითითებული ფუნქციების ერთი პირის მიერ შესრულება შეუძლებელი იყო და დამსაქმებელს რეალურად უწევდა შესაბამისი პროფილის სამუშაო ძალის დამატებით დაქირავება.

საკასაციო პალატამ კასატორის ეს მსჯელობა დასაქმებულის თანამდებობიდან მართლზომიერად გათავისუფლების გამამართლებელ არგუმენტად არ მიიჩნია. საკასაციო პალატამ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელს არ წარუდგენია სამართლებრივად ვარგისი და სარწმუნო არგუმენტაცია ან მტკიცებულებები, თუ რა გარემოებებმა უზიძგა დამსაქმებელს კონკრეტული სამტატო ერთეულის გაუქმებისაკენ. საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დაწესებულება შეზღუდული არ არის, ორი სამტატო ერთეული გარდაქმნას ერთ ახალ სამტატო ერთეულად, სამტატო ერთეულთა გამსხვილებით უზრუნველყოს შტატების ოპტიმიზაცია, თუმცა ამ შემთხვევაში დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს დასაქმებულთაგან შენარჩუნებული სამუშაო ძალის ობიექტური პრიორიტეტულობა გათავისუფლებულ სამუშაო ძალასთან მიმართებით. ცხადი და აღქმადი უნდა იყოს კონკურენციაში მყოფი დასაქმებულების თანამდებობაზე დატოვებისა და გათავისუფლების სამართლებრივი მოტივების მართლზომიერება.<sup>1545</sup>

<sup>1544</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმეზე Nას-660-2019, 29 მაისი, 2020 წელი.

<sup>1545</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმეზე Nას-1482-2019, 29 მაისი, 2020; (შედ., ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმეებზე: Nას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016; Nას-1513-2019, 16 დეკემბერი, 2019; Nას-298-2020, 16 სექტემბერი, 2020; Nას-296-2020, 30 სექტემბერი, 2020).



### 1.2.5 „სოციალური სამართლიანობა“ დამსაქმებელიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში

მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ა) და ნ) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლები სახეზეა, რაც სამუშაო ძალის შემცირებას, უდავოდ, აუცილებელს ხდის, დამატებით გასათვალისწინებელია დამსაქმებლის მიერ გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა შერჩევის კრიტერიუმები. შერჩევა უნდა იყოს ობიექტური, ანუ სოციალურად სამართლიანი და არადისკრიმინაციული. კერძოდ, თუ ლიკვიდაციის პროცესში შრომითი ურთიერთობა გრძელდება მხოლოდ თანამშრომელთა გარკვეულ ნაწილთან, მათი შერჩევა უნდა მოხდეს დასაქმებულთა სოციალური მდგომარეობის, კვალიფიკაციის, სტაჟის და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით.<sup>1546</sup> სასურველია, შერჩევის კრიტერიუმები წინასწარ იყოს განსაზღვრული.<sup>1547</sup>

### 2. მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი ითვალისწინებს როგორც მხარეთა ნების შესაბამისად (მოშლა), ისე მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს. ეს უკანასკნელნი ავტომატურად, მათი დადგომისთანავე იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. ეს საფუძვლებია: ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება და დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება.

უვადო, ანუ განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვლება ხელშეკრულების ტიპურ, პრაქტიკაში გავრცელებულ, სახედ.<sup>1548</sup> შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულების დადება გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს ამისათვის პატივსაძებნი, კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები, ან/და ის არ აღემატება კანონით განსაზღვრულ ვადას. ასეთ შეზღუდვებს იცნობს როგორც ევროკავშირის სახელმწიფოთა სამართლებრივი სისტემები, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დადგენილი სტანდარტები<sup>1549</sup>

<sup>1546</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn. 335.

<sup>1547</sup> ILO-ს 1982 წლის 2 ივნისის N166 რეკომენდაცია, 23-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი, <http://www.ilo.org>.

<sup>1548</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 45.

<sup>1549</sup> შდრ. ILO-ს 1982 წლის 2 ივნისის N166 რეკომენდაცია, მე-3 მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტები, <http://www.ilo.org>.

და პოსტაბჭოთა ქვეყნების სამართალიც. ევროკავშირში ვადიანი ხელშეკრულების შეზღუდვა სხვადასხვა სამართლებრივ სისტემაში განსხვავებულ დროს იქნა შემოღებული, თუმცა 1999 წლის 28 ივნისის „ვადიანი ხელშეკრულებების შესახებ დირექტივით“ (1999/70/EG)<sup>1550</sup> ასეთი შეზღუდვის გათვალისწინება შიდა კანონმდებლობაში სავალდებულო გახდა ევროკავშირის წევრი ყველა სახელმწიფოსათვის. გაჩნდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნება. დირექტივის დანართის პირველსავე მუხლში აღინიშნა, რომ შეთანხმება მიზნად ისახავს, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გათვალისწინებით, ვადით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობების ხარისხის გაუმჯობესებას და ერთმანეთის თანმიმდევრული ვადიანი შრომის ხელშეკრულებების გაფორმებით უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებისათვის შესაბამისი ფარგლების დადგენას.<sup>1551</sup>

სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული საფუძვლებითა და ფარგლებით შეიზღუდა.

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ბ) და გ) ქვეპუნქტების თანახმად, ხელშეკრულების ვადის გასვლა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია. ორივე შემთხვევაში ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით არის დადებული. ხელშეკრულებით მხარეები წინასწარ თანხმდებიან, რომ შეთანხმებული ვადის გასვლისა თუ სამუშაოს შესრულების შემდეგ ხელშეკრულება ავტომატურად შეწყდება. ამ გარემოებათა დადგომა, როგორც წესი, უპირობოდ იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ, სშკ-ის მე-15 მუხლის შესაბამისად, მხარეთა ურთიერთობა ფაქტობრივად გაგრძელდა. ასეთ დროს ივარაუდება, რომ მხარეთა მიერ მოხდა ხელშეკრულების პირობის მოდიფიცირება და მისი გაგრძელება განუსაზღვრელი ვადით. განსხვავებულად შეფასდება შემთხვევა, თუ მხარეთა შორის არსებობს დამატებით შეთანხმება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ (მაგალითად, ვადის ამოწურვამდე გარკვეული ვადით ადრე შეტყობინების ვალდებულება, თუ დამსაქმებელი აღარ აპირებს ურთიერთობის გაგრძელებას).

ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვისა თუ გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას მხედველობაშია მისაღები სშკ-ის მე-12 მუხლის მესამე და შემდგომი პუნქტებით დადგენილი წესი, რომელიც

<sup>1550</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:de:PDF>.

<sup>1551</sup> *კერესელიძე თ.*, შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი?, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 55.

მკაცრად განსაზღვრავს ვადიანი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას. ამ შეზღუდვების გათვალისწინებით, თუ ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა, ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შესრულდა, მხოლოდ მაშინ გამოიწვევს ხელშეკრულების ავტომატურად შეწყვეტას, თუ ამ ხელშეკრულებათა დადების მომენტისათვის არსებობდა ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი და/ან ის წინააღმდეგობაში არ მოდის მე-12 მუხლის მე-3-მე-5 პუნქტებთან. სშკ-ის მე-12 მუხლით დადგენილი წესების დარღვევით დადებული ვადიანი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ჩაითვლება და მასზე გავრცელდება ხელშეკრულების მოშლისათვის გათვალისწინებული წესი და პროცედურა.<sup>1552</sup>

## 2.1 ვადის გასვლა

ვადის გასვლის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მჭიდროდ არის დაკავშირებული სშკ-ის მე-12 მუხლთან (იხ. სშკ-ის მე-12 მუხლის კომენტარი), რომელიც შრომითი ხელშეკრულების ორ სახეს აწესებს: განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება. ამასთან, განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებას კოდექსი დამატებით მოთხოვნებს უყენებს, რომლებიც შრომის კოდექსში ჯერ კიდევ 2013 წლის 12 ივნისს შეტანილი ცვლილებებით ჩამოყალიბდა. ამ ცვლილებების შედეგად შეიცვალა კოდექსის ძველი რედაქციის მე-6 მუხლის შინაარსი, რომელიც სშკ-ის ამჟამად მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლს შეესაბამება. შრომის სამართალში სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი დიდწილად შეზღუდულია, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა.<sup>1553</sup>

სშკ-ის მე-12.4 მუხლის შინაარსი კოდექსის ძველი რედაქციის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის იდენტურია. შესაბამისად, უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომელიც სშკ-ის ძველი რედაქციის 37.1.„ბ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლებას ეხება და 2013 წლის სშკ-ის რედაქციის მე-6 მუხლის შინაარსს განმარტავს, რელევანტურია. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო პირის

<sup>1552</sup> ვრცლად. იხ. მე-12 მუხლის კომენტარი. შდრ. ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, 2014, 86.

<sup>1553</sup> სუსგ, Nას-1251-1191-2014, 12 თებერვალი, 2016.

გათავისუფლების კანონიერებაზე იმსჯელა საქმეში Nას-1251-1191-2014. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანი გახდა, სამართლებრივი თვალსაზრისით რამდენად დასაშვები იყო მოსარჩელესთან განსაზღვრული ვადით (6 თვე) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, ამ ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების მითითების გარეშე, და შემდეგ ვადის ამოწურვის მოტივით მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.<sup>1554</sup>

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტის დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობაა. საკასაციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომითი ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს და ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას კანონით დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო არ შეიძლება დასაშვებად იქნეს ცნობილი. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ, სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია. ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.<sup>1555</sup>

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული მიდგომა შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. იმავდროულად, ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნებოდა, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოება, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

საკასაციო სასამართლოს მითითებით, სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთია, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონიერების მიზნებისათვის – სასამართლოს დისკრეცია.

თუ მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადების დასაბუთებას, ასეთი პირობა წინააღმდეგობაში მოდის სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-12 პუნქტთან.

<sup>1554</sup> შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები ძალაში შევიდა 2013 წლის 4 ივლისიდან.

<sup>1555</sup> Nას-1251-1191-2014, 16 თებერვალი, 2016.

დამსაქმებელი/მოპასუხე ვალდებულია, დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები. მანვე უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები მოსარჩელესთან ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ. წინააღმდეგ შემთხვევაში ვადიანი ხელშეკრულების დადება არამართლზომიერია, შესაბამისად, ვადის გასვლის გამო მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანება კანონსაწინააღმდეგო. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე.<sup>1556</sup>

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 6-თვიანი პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტის დანაწესს ეწინააღმდეგებოდა (ამჟამად მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი), რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის (ამჟამად მოქმედი რედაქციის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი) მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის ბათილობის საფუძველია.<sup>1557</sup>

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მისი შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების კანონიერება გახდა ასევე საკასაციო სასამართლოს შემოწმების საგანი ერთ-ერთ საქმეში, სადაც პირი 2014 წლიდან უვადოდ დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში მთავარ სპეციალისტად, ხოლო 2016 წლის 19 ოქტომბერს მხარეთა შორის შეთანხმებული შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილი პირობების თანახმად, ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე. ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე მხარეთა შორის შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, სშკ-ის 37.1.„ბ“ მუხლის შესაბამისად.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეთა შეთანხმება, რომლითაც უვადო ხელშეკრულება ვადიანი ხელშეკრულებით ჩანაცვლდა, არ შეიცავდა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტით განსაზღვრულ საფუძველზე მითითებას, რომელიც გაამართლებდა უვადოდ დასაქმებულ პირთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას. შესაბამისად, პირობა ვადის შესახებ ეწინააღმდეგებოდა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტს. ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა. შესაბამისად, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ შრომითი

<sup>1556</sup> იქვე.

<sup>1557</sup> იქვე.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ პირობა კანონსაწინააღმდეგო და ბათილი იყო.<sup>1558</sup>

## 2.2 სამუშაოს შესრულება

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებაა. აღნიშნული საფუძველით 1 წლამდე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შესაძლებელია იმ შემთხვევაში, როდესაც სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამის საფუძველთაგან ერთ-ერთია სახეზე: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

კონკრეტული სამუშაოს შესრულების საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება დავის საგანი იყო საქმეში Nას-1109-2018. აღნიშნულ საქმეში მოსარჩელები წლების განმავლობაში დასაქმებულნი იყვნენ მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე, მათთან ფორმდებოდა ერთწლიანი ხელშეკრულებები. ბოლოს კი გაფორმდა 6-თვიანი ხელშეკრულება (დასაქმებულებს ჰქონდათ ამ დამსაქმებელთან მუშაობის 30-წლიანი, 14-წლიანი, 15-წლიანი, 8-წლიანი და 43-წლიანი სტაჟი). 2016 წლის 1 იანვრიდან მოპასუხე კომპანიის დირექციამ ყველა მოსარჩელე დაითხოვა სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულების საფუძველით.

სასამართლომ საქმის განხილვისას დაადგინა, რომ მოსარჩელები წლების განმავლობაში დასაქმებული იყვნენ მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. მათთან მუდმივად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები ერთი წლის ვადით, ბოლო ხელშეკრულება კი გაფორმდა 6 თვის ვადით, კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად. დასაქმებულები ექვსთვიან პერიოდში იმავე მოცულობის სამუშაოს ასრულებდნენ, რასაც ერთწლიანი ხელშეკრულებების არსებობის პირობებში. მათი გათავისუფლების შემდეგ მოსარჩელების მიერ დაკავებულ პოზიციებზე შტატები გაუქმებული არ იყო და საწარმოში არსებობდა იმავე დასახელების, ფუნქციურად იმავე დატვირთვის მქონე სამშატო ერთეულები, რომელთა დაკავებითაც მოსარჩელები შეუფერხებლად განახორციელებდნენ სამსახურიდან

<sup>1558</sup> იქვე.

გათავისუფლებამდე მათ მოვალეობაში შემავალ საქმიანობას. აღნიშნულის საფუძველზე სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელები მოპასუხესთან იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში განუსაზღვრელი ვადით.<sup>1559</sup>

საკასაციო პალატის განმარტებით, სშკ-ის 37.1.,„გ“ (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 47.1.,„გ“) ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამართლებულია იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დადებულია განსაზღვრული ვადით. სხვა შემთხვევაში, თუკი პირი უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფება, მასთან ამ ურთიერთობის მოშლა სამუშაოს შესრულების მოტივით ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესს. შესაბამისად, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია და მას სამართლებრივი შედეგები არ მოჰყვება.<sup>1560</sup>

### 3. ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის ნებით ან მასთან შეთანხმებით

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის დ) და ე) ქვეპუნქტების შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებია: დასაქმებულის მიერ სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება და ასევე დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ა), ვ), ზ), თ), ი), კ), ლ), ნ), და ო) ქვეპუნქტების შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლა. ამ საფუძველებით ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული და მხოლოდ მხარის ან მხარეთა მიერ შესაბამისი წესისა და პროცედურის დაცვით განხორციელებული ნების გამოვლენის შედეგად გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სშკ ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლისა თუ მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების შეწყვეტის დამატებით წინაპირობებს, მაგალითად: მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების შეწყვეტა საჭიროებს წერილობით ფორმას; დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა უნდა განხორციელდეს შესაბამისი წესით; ამასთან, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, უნდა არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის კანონით

<sup>1559</sup> საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტით (ახალი რედაქციით მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი), რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

<sup>1560</sup> სუსგ, Nას-1109-2018, 13 მაისი, 2019 წელი.

გათვალისწინებული საფუძველი და დაცული უნდა იყოს გათვალისწინებული პროცედურა და დამატებითი წინაპირობები.

### 3.1 დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლა

#### 3.1.1 დასაქმებულის ნამდვილი ნების გამოვლენა

მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების შეწყვეტა განსხვავდება ხელშეკრულების მოშლისაგან, პირველ რიგში, იმით, რომ ხელშეკრულების მოშლა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის დ) ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების წერილობითი გამოვლენით ხორციელდება. სშკ დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლისათვის სპეციალურ საფუძველს არ ითვალისწინებს. სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის დ) ქვეპუნქტის გათვალისწინებით, დასაქმებულს ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე აქვს უფლება, შეწყვიტოს ხელშეკრულება. სამსჯელოა, შესაძლებელია თუ არა, აღნიშნულისაგან განსხვავებული წესის შეთანხმება მოხდეს მხარეთა შორის, რომელიც დასაქმებულს შეზოგავს ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით კონკრეტული საფუძველებით ან ხანგრძლივი ვადებით (და რამდენად შეიძლება აღნიშნული მიჩნეულ იქნეს სშკ-ის 14.7 მუხლის შესაბამის შეთანხმებად); მათ შორის, რამდენად შეიძლება სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის დ) ქვეპუნქტის იმგვარად განმარტება, რომ ხელშეკრულების მოშლის მიმართ სსკ-ის 399-ე და 405-ე მუხლების გავრცელება მოხდეს. ან ხელშეკრულებით ამგვარი პირობის შეთანხმება, რომელიც დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლისათვის სავალდებულოდ ადგენს პატივსადები საფუძვლის ან ვალდებულების დარღვევის არსებობას დამსაქმებლის მხრიდან, რამდენად ჩაითვლება კანონშესაბამისად.<sup>1561</sup> დამატებით სამსჯელოა, რამდენად არის დასაქმებული უფლებამოსილი, ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე მოშალოს ხელშეკრულება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული მისი გადაწყვეტილებით დამსაქმებელს მძიმე მდგომარეობაში აყენებს.

ამ საკითხის მიღმა დასაქმებულს, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, აქვს ვალდებულება, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებელს წერილობით აცნობოს არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე. ასეთი შეტყობინება, სსკ-ის 355-ე მუხლის გაგებით, ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, რომელიც, სსკ-ის 51-ე მუხლის თანახმად, ნამდვილია მისი ადრესატთან მისვლის მომენტიდან. კერძოდ,

<sup>1561</sup> შდრ. *Fuchs, Beck OK*, § 626, Rn. 45.



როდესაც იგი მოექცევა მიმღების ძალაუფლების სფეროში და მას ექნება ამ შეტყობინების გაცნობის რეალური შესაძლებლობა.<sup>1562</sup>

დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლა ფორმასავალდებულო ნების გამოვლენაა. კერძოდ, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის დ) ქვეპუნქტის თანახმად, მისი ნამდვილობისათვის ის უნდა განხორციელდეს წერილობითი ფორმით.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება სსკ-ის 50-ე მუხლით გათვალისწინებული ცალმხრივი გარიგებაა. ამ გარიგების ნამდვილობა სსკ-ის 51-ე მუხლის წინაპირობების არსებობაზე დამოკიდებულია. სსკ-ის 51-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის შესაბამისად, ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა; ხოლო მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ნების გამოვლენა არ ჩაითვლება ნამდვილად, თუ მეორე მხარე წინასწარ ან მაშინვე განაცხადებს უარს.

სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-3 პუნქტი არ ითვალისწინებს გამონაკლისს, როდესაც დასაქმებულს უფლება აქვს, ხელშეკრულება მოშალოს დაუყოვნებლივ, ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად. მიუხედავად ამისა, ცალკეულ შემთხვევაში განსაკუთრებული საფუძვლების არსებობისას მიზანშეწონილია, დასაქმებული გათავისუფლდეს ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი ვადის დაცვის ვალდებულებისაგან.<sup>1563</sup> ასეთი უფლება შესაძლებელია დაფუძნდეს სსკ-ის 399-ე მუხლის შემადგენლობაზე, რომლის თანახმად, პატივსადები საფუძვლის არსებობისას გრძელვადიანი ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია ხელშეკრულების მოშლისათვის დადგენილი ვადის დაუცველად.

დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლის მიმართ ანალოგიურად ვრცელდება ბათილობისა და შეცილების ზოგადი საფუძვლები. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილება შეცდომის, მოტყუების ან იძულების<sup>1564</sup> შედეგად განხორციელდა, ის დასაქმებულის მიერ კანონით გათვალისწინებული შეცილების სპეციალური ვადის ფარგლებში ნამდვილი შეცილების შედეგად ბათილი იქნება. შესაძლებელია, ასევე არსებობდეს ბათილობის სხვა საფუძველი, მათ შორის, სსკ-ის 55-ე მუხლის შესაბამისად, ერთი მხარის მეორეზე გავლენის ბოროტად გამოყენების შემადგენლობა. მაგალითისათვის, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის ნდობით ისარგებლებს, „დააწერინებს“ განცხადებას, მისი სხვა პოზიციაზე ან სხვა

<sup>1562</sup> კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 248.

<sup>1563</sup> Oetker, Staudinger BGB OK, §616, Rn. 390.

<sup>1564</sup> BAG, Urt. v. 9. 6. 2011 – 2 AZR 418/10 (Vorinstanz: LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 30. 6. 2010 – 2 Sa 12/10), NZA-RR 2012, 129.

პირობებით დასაქმების დაპირებით. ხელშეკრულების მოშლის ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ უნდა შეიზღუდოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების სშკ-ით გათვალისწინებული სპეციალური ვადით და მასზე, როგორც წესი, უნდა გავრცელდეს ხანდაზმულობის ზოგადი ვადები.

### 3.1.2 სასამართლო პრაქტიკა

მოცემული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებულ დავებში, როგორც წესი, მოსარჩელე უთითებს სამუშაოს დატოვების შესახებ მის მიერ გამოხატული ნების არანამდვილობაზე, ამ ნებაზე სხვადასხვა ფაქტორის ზემოქმედების გამო. ამიტომ აღნიშნულ დავებში, სხვა საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისაგან განსხვავებით, თავდაპირველი მტკიცების ტვირთი დასაქმებულზე და არა დამსაქმებელზეა.

#### 3.1.2.1 ნების გამოვლენის ნამდვილობა

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ რამდენიმე საქმეში აღნიშნა, რომ ამ კატეგორიის დავების გადაწყვეტისას მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს სასარჩელო მოთხოვნას, ხოლო მოპასუხემ ის გარემოებები, რომლებსაც შესაგებელი ეფუძნება. თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით, მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი განცხადების არსებობის პირობებში, მოქმედებს აღნიშნულ დოკუმენტში მხარის მიერ გამოხატული ნების ნამდვილობის პრეზუმფცია. საწინააღმდეგოს დადასტურება კი იმ მხარის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, რომელიც აღნიშნულ განცხადებას სადავოდ ხდის.<sup>1565</sup>

უზენაესი სასამართლოს განმარტების მიხედვით, ნება მიმართული უნდა იყოს სამართლებრივი შედეგის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ნება შინაგანი სუბიექტური კატეგორიაა და იგი სამართლებრივ შედეგებს იწვევს მხოლოდ მისი გარეგანი გამოხატვის შედეგად. საწინააღმდეგოს დადასტურებამდე ივარაუდება, რომ პირის მიერ გამოვლენილი ნება შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას. აღნიშნული პრეზუმფცია ქარწყლდება, თუ დადასტურდება, რომ ნება გამოვლენილი იქნა ისეთ პირობებში, რომლებიც გამოვლენილი ნების ნამდვილი ნებისადმი შესაბამისობას გამორიცხავს, მაგალითად, პირის იძულება, მოტყუება, და ა.შ. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც პირს შეზღუდული აქვს ე.წ. „მოქმედების ნება“, ანუ ასეთ ვითარებაში იგულისხმება, რომ პირი იმ ნებას გამოხატავს, რომელიც მის ნებას არ შეესაბამება ან პირი გამოხატავს

<sup>1565</sup> სუსგ, Nას-147-139-2017, 18 დეკემბერი, 2017.

სხვა პირის და არა თავის რეალურ ნებას. ასეთ შემთხვევებში, ნების გამოვლენი დაცული უნდა იყოს გამოვლენილი არანამდვილი ნების თანმდევი შედეგებისაგან.<sup>1566</sup>

ერთ-ერთ საქმეში ათამდე მოსარჩელე მათი გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობას მოითხოვდა, გათავისუფლების შესახებ წარდგენილ განცხადებაში გამოხატული ნების არანამდვილობის გამო, სასამართლომ სარჩელი დააკმაყოფილა. მოსარჩელების განმარტებით, საწარმოს ხელმძღვანელობის ნაწილის მხრიდან მოსარჩელეთა მიმართ განხორციელდა იძულება, ზეწოლა, მუქარა, ზოგ შემთხვევაში მოტყუებაც, იმ მიზნით, რომ მათ ხელი მოეწერათ სამსახურიდან წასვლის შესახებ ადმინისტრაციის მიერ მომზადებული ფორმულარით შესრულებულ განცხადებაზე. ასზე მეტი თანამშრომელი (მათ შორის მოსარჩელებიც) იძულებული გახდნენ, ხელი მოეწერათ სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადებებზე, რის საფუძველზეც ისინი გაათავისუფლეს სამსახურიდან. პირადი განცხადების შინაარსი ყველგან იდენტური იყო: „გთხოვთ, მიიღოთ ჩემი განცხადება დაკავებული თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების შესახებ“.

სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელეთა ნების ფორმირებაზე ზემოქმედების დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარმოდგენა ამ უკანასკნელთა მტკიცების ტვირთი იყო, რაც მათ წარდგენილი ახსნა-განმარტებებითა და მოწმეთა ჩვენებით განახორციელეს. სასამართლოს მითითებით, ის ფაქტი, რომ დროის მოკლე მონაკვეთში მასობრივად განხორციელდა დასაქმებულთა მიერ სამსახურის დატოვება, საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ერთად, წარმოშობდა ვარაუდს მოპასუხის მხრიდან დასაქმებულთა მიმართ იმგვარი ზემოქმედების თაობაზე, რომელსაც შეეძლო, გავლენა მოეხდინა მათი ნების ნამდვილობაზე. მოპასუხემ კი ვერ გააბათილა ეს ვარაუდი. შესაბამისად, მიჩნეულ იქნა, რომ, მოპასუხის ზემოქმედების გამო მოსარჩელები იძულებული გახდნენ, დაეწერათ განცხადებები დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლების შესახებ.<sup>1567</sup>

### 3.1.1.2 გამოვლენილი ნების ნამდვილობა მოგვიანებით მასზე უარის თქმის საფუძველით

საქმეში Nას-147-139-2017 მოსარჩელეს 2016 წლის 1 აპრილს კონფლიქტი მოუვიდა საწარმოს სხვა თანამშრომელთან. იმავე დღეს მან განცხადებით მიმართა სააგენტოს დირექტორს და მოითხოვა ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება 2016 წლის 18 აპრილამდე, ხოლო 19 აპრილიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

<sup>1566</sup> სუსგ, Nას-147-139-2017, 18 დეკემბერი, 2017.

<sup>1567</sup> სუსგ, Nას-649-616-2014, 5 ნოემბერი, 2014.

2016 წლის 1 აპრილს დასაქმებულს მიეცა უფლება, ესარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით 1 აპრილიდან 18 აპრილის ჩათვლით; ხოლო 2016 წლის 4 აპრილს სააგენტოს დირექტორმა გამოსცა ბრძანება 19 აპრილიდან მისი გათავისუფლების შესახებ.

შვებულების ვადის დასრულებამდე ერთი დღით ადრე, 2016 წლის 18 აპრილს, დასაქმებულმა განცხადებით მიმართა სააგენტოს დირექტორს და აცნობა, რომ სამუშაოდან დათხოვნის თაობაზე 2016 წლის 1 აპრილის განცხადება მის მიერ დაწერილი იყო აღელვების ნიადაგზე, პირადი პრობლემებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამოწვეული ემოციური ფონის გამო, შესაბამისად, აღარ უნდა ყოფილიყო განხილული. აღნიშნულის პასუხად დამსაქმებელმა დასაქმებულს აცნობა, რომ 19 აპრილიდან ის უკვე სამსახურიდან გათავისუფლებულად ითვლებოდა.

დასაქმებულის მითითებით დასაქმებულის მიერ გამოხატული ნება ძალაში უნდა შესულიყო მხოლოდ 19 აპრილს. წინა დღეს, 2016 წლის 18 აპრილს მოსარჩელემ მოპასუხეს აცნობა, რომ უარს ამბობდა მის მიერ განცხადებაში გამოთქმულ ნებაზე. შესაბამისად, მოპასუხეს აღარ უნდა ჰქონოდა უფლება, პირადი განცხადების საფუძველზე გაეთავისუფლებინა იგი სამსახურიდან, ვინაიდან მოსარჩელის ნება კონკრეტულ პირობას – შვებულებიდან დაბრუნებას და 19 აპრილის დადგომას უკავშირდებოდა. დასაქმებულის განმარტებით, ეს გარემოება კი მას აძლევდა იმის შესაძლებლობას, რომ 19 აპრილამდე ნებისმიერ დროს უკან წაეღო თავისი მოთხოვნა.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოდან წასვლის ნება გამოვლინდა 2016 წლის 1 აპრილს, რომელიც იმავე დღესვე მიუვიდა ადრესატს. ამ უკანასკნელს კი არც სამართლებრივი და არც ფაქტობრივი საფუძველი ჰქონდა იმისა, რომ ეჭვი შეეტანა გამოვლენილი ნების ნამდვილობაში. ამასთან, დამსაქმებელმა გადაწყვეტილება მიიღო არა დაუყოვნებლივ, არამედ 4 დღის შემდეგ, 2016 წლის 4 აპრილს. შესაბამისად, არ იქნა გაზიარებული მოსარჩელის მითითება, რომ მას საკუთარი ნების გამოვლენის გამოთხოვა ნებისმიერ დროს შეეძლო 19 აპრილამდე. სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელეს უნდა ემტკიცებინა, რამ გამოიწვია მისი აღელვება განცხადების დაწერისას, რა სახის ჯანმრთელობის პრობლემები ჰქონდა, რამაც ემოციური ფონის გაძლიერება და მის მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება გამოიწვია; ხოლო იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნულზე მას მოპასუხისათვის გაგზავნილ განცხადებაში, სარჩელსა და სასამართლოში არ მიუთითებია, არ არსებობდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

ერთ-ერთ საქმეში Nას-1221-2018<sup>1568</sup> მოსარჩელე უთითებდა, რომ მან გათავისუფლების შესახებ განცხადება დაწესებულების

<sup>1568</sup> სუსგ, N1221-2018, 8 თებერვალი, 2019.

ადმინისტრაციის მხრიდან ფსიქოლოგიური ზეწოლის, მტრული, დამაშინებელი და დამამცირებელი მოპყრობის შედეგად დაწერა, რის შესახებაც იმ დღესვე მიმართა გენერალურ ინსპექციას. სააპელაციო სასამართლომ ამ საქმეში დაადგინა, რომ დასაქმებული საკუთარი განცხადების საფუძველზე იმავე დღეს გათავისუფლდა სამსახურიდან, ხოლო საქმეში უდავოდ დადგინდა, რომ დასაქმებულს საკუთარი ნება დაუყოვნებლივ არ გამოუხმია. რაც შეეხება გამოვლენილი ნების გამოხმობას, სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, თუკი ნების გამომვლენი თავის ნებას დაუყოვნებლივ გამოიხმობს, მაშინ მის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად არ ჩაითვლება და სამართლებრივი შედეგი აღარ დადგება. ეს საკითხი შეამოწმა აგრეთვე საკასაციო სასამართლომ, რომელიც მიუთითებს, რომ გენერალურ ინსპექციაში გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერის დღეს (30.12.2016წ.) არა მოსარჩელემ, არამედ მისმა შვილმა დარეკა შეკითხვით დათხოვნის კანონიერებასთან დაკავშირებით. სასამართლო აღნიშნავს, რომ გაურკვეველია, დასაქმებულისა და მისი შვილის სურვილი – სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერების გარკვევა – ერთმანეთთან თანხვედრილი იყო თუ არა. ამასთან, გენერალურ ინსპექციაში შვილის მიერ დარეკვა და შეკითხვის დასმა არ შეიძლება მივიჩნიოთ ნების გამოთხოვად.

საქმეში Nას-484-465-2016<sup>1569</sup> მოსარჩელე, რომელიც ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლად მუშაობდა, 2015 წლის 30 აპრილს სკოლის დირექტორმა საკუთარი განცხადების საფუძველზე გაათავისუფლა. ხელშეკრულება შეწყდა 2015 წლის 30 აპრილს, ხოლო ზრძანება მოსარჩელეს 2015 წლის 7 მაისს ჩაბარდა. 2015 წლის 30 აპრილის სკოლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომაზე უნდა განხილულიყო დირექტორის მოხსენებითი ბარათი, რომელიც მოსარჩელის მხრიდან მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის სავარაუდო უხეში დარღვევის ფაქტს შეეხებოდა და რასაც შეიძლებოდა, დამრღვევის სამსახურიდან დათხოვნა მოპყროლოდა. აღნიშნულ სხდომაზე დირექტორმა მოხსენებით ბარათთან ერთად წარადგინა მოსარჩელის პირადი განცხადება, რომლითაც მან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება მოითხოვა. კომიტეტმა მოსარჩელის წინააღმდეგ აღძრული დისციპლინური საქმისწარმოება შეწყვიტა და დირექტორს დაავალა მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულსამართლებრივი აქტის გამოცემა.

მოსარჩელე 2015 წლის 7 მაისს გამოცხადდა სკოლაში და წარადგინა განცხადება იმ გარემოებებზე მითითებით, რომ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ პირადი განცხადება არ

---

<sup>1569</sup> სუსგ, Nას-484-465-2016, 12 ივლისი, 2016.

გამოხატავდა მის ნამდვილ ნებას; ამასთან, ვინაიდან განცხადების შედგენის დროს იგი იმყოფებოდა დირექტორის უშუალო ზეწოლისა და გავლენის ქვეშ, მას სურდა, უკან გაეხმო განცხადება და შესდგომოდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას, ანუ პედაგოგიური საქმიანობის განხორციელებას. სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ 7 მაისის განცხადება არ შეიძლება შეფასდეს როგორც ნების უკან გამოთხოვა, რაც გაზიარებულ იქნა საკასაციო სასამართლოს მიერ. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ განცხადება დაწერილია სამუშაოზე არყოფნის დროს, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ისედაც შეჩერებულია, რაც ამყარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ 2015 წლის 30 აპრილს განცხადების გაგზავნა სკოლაში, სადისციპლინო კომიტეტის სხდომის დაწყებამდე, ემსახურებოდა სადისციპლინო საქმისწარმოების მოსალოდნელი შედეგის თავიდან არიდების მიზანს.

უზენაესი სასამართლოს მითითებით, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლიობის ანალიზი, მაღალი ალბათობით, იძლეოდა იმ დასკვნის საფუძველს, რომ, თუ მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება არ მოხდებოდა მისივე პირადი განცხადების საფუძველზე, იგი დისციპლინური სამართალწარმოების გზით მაინც დატოვებდა დაკავებულ თანამდებობას, ვინაიდან მას სადავოდ არ გაუხდია თავად სადისციპლინო კომიტეტის მიერ წარმართული პროცედურების კანონიერება. მითითებით სრულიად ლოგიკური და გასაგებია, რომ მოსარჩელის მიზანი იყო, თავიდან აერიდებინა სადისციპლინო სამართალწარმოებაში მონაწილეობა, რადგან საქმისწარმოება მიმდინარეობდა პროფესიული ეთიკის უხეში დარღვევის, მოსწავლისათვის ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტზე, რასაც, დადასტურების შემთხვევაში, შესაძლოა, შედეგად კასატორის სამსახურიდან გათავისუფლება ისედაც მოჰყოლოდა. საბოლოოდ, დადგინდა, რომ მოსარჩელის მიერ გამოვლენილი ნება მის ნამდვილ ნებას შეესაბამებოდა.

დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნების უარყოფა ნამდვილად მიიჩნია სასამართლომ საქმეში Nსს-153-149-2016,<sup>1570</sup> სადაც დაწესებულების გენერალური დირექტორის 2014 წლის 24 ივლისის ბრძანებით, დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან პირადი განცხადების საფუძველზე 2014 წლის 29 ივლისს გათავისუფლდა. დასაქმებულის მტკიცებით, განცხადება დაწერილი იყო მისი უშუალო უფროსის მიერ განხორციელებული იძულების შედეგად, რის თაობაზეც 2014 წლის 25 ივლისს მოსარჩელემ აცნობა დამსაქმებლის ადმინისტრაციას და მოითხოვა განცხადების გაუქმება. ამ საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ

<sup>1570</sup> სუსგ, Nსს-153-149-2016, 14 ივნისი, 2016 წელი.

მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ მოახდინა მის მიერ გამოვლენილი ნების უარყოფა, ვინაიდან თანამდებობის დატოვების შესახებ განცხადების რეგისტრაციის მომენტიდან მალევე, ორ დღეში, მან უარყო მის მიერ გამოვლენილი ნება. სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლით და აღნიშნა, რომ, ვინაიდან დასაქმებულმა 2014 წლის 25 ივლისის განცხადებით დაუყოვნებლივ უარყო პირველ განცხადებაში გამოვლენილი ნება თანამდებობის დატოვების შესახებ, განცხადება არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ნამდვილად. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ მას შემდეგ, რაც დროის მოკლე მონაკვეთში პირველი განცხადების უარყოფელი განცხადება მიიღო დამსაქმებელმა, ამ უკანასკნელს ის მაინც უნდა გამოერკვია, რით იყო განპირობებული დასაქმებულის ამგვარი ურთიერთგამომრიცხავი პოზიციები. მითუმეტეს, რომ, სადავო ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უნდა მომხდარიყო არა დაუყოვნებლივ, არამედ 29 ივლისიდან.

პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე სამსჯელო რჩება, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ნების გამოვლენის გამოთხოვის თვალსაზრისით, რა მომენტი უნდა ჩაითვალოს ნების გამოვლენის „დაუყოვნებლივ“ უარყოფად. როგორც ჩანს, სასამართლო ცალკეულ შემთხვევაში არ არის წინააღმდეგი სსკ-ის 51-ე მუხლით გათვალისწინებული გამოთხოვის თანადროულობა უფრო ფართოდ, კერძოდ საპასუხო მოქმედების განხორციელების მომენტამდე განავრცოს. ამგვარად, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის დადასტურებამდე, დასაქმებული უფლებამოსილია, გამოითხოვოს თავისი ნება.

### 3.1.1.3 დაუშვებელი მტკიცებულების საკითხი

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არსებულ დავებში, დასაქმებულზე დამსაქმებლის ზეწოლის ფაქტის დასადასტურებლად სამოქალაქო სამართლის პროცესში ზოგადად დაუშვებელი მტკიცებულების – ფარული სატელეფონო საუბრის დაშვების საკითხი გახდა უზენაესი სასამართლოს განმარტების საგანი საქმეზე Nსს-543-2020.<sup>1571</sup>

დასაქმებული (მოსარჩელე) მის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერისას მოპასუხის იძულებისა და ზეწოლის ფაქტის დასადასტურებლად იშველიებდა ფარულ სატელეფონო საუბარს, რომელიც, მისივე განცხადებით, საკმარის საფუძველს ქმნიდა დასაქმებულის მიერ გამოხატული ნების ნაკლის

<sup>1571</sup> სუსგ, Nსს-543-2020, 24 თებერვალი, 2021.

დასადგენად და წარდგენილი სარჩელის დასაკმაყოფილებლად. მოპასუხე კი მითითებული ჩანაწერის უკანონობაზე საუბრობდა და აცხადებდა, რომ, ვინაიდან საუბრის ჩაწერის შესახებ ცნობილი არ იყო მეორე მხარისთვის, იგი კანონის დარღვევით მოპოვებულ და, შესაბამისად, დაუშვებელ მტკიცებულებად უნდა მიჩნეულიყო.

სასამართლო დაეფუძნა უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილ პრაქტიკას, რომლის თანახმად: კერძო საუბარი, რომელიც კერძო სფეროს განეკუთვნება, არ სარგებლობს აბსოლუტური პრივილეგიით, რაც იმას ნიშნავს, რომ მისი შეზღუდვა დასაშვებია, ანუ მასში ჩარევა შესაძლებელია საამისო დაცვის ღირსი ინტერესისა და კანონიერი მიზნის არსებობის პირობებში. შესაბამისად, კერძო სფეროში ჩარევის დროს ჩარევა გამართლებული და დასაბუთებული უნდა იყოს უპირატესი საყოველთაო ინტერესის არსებობით. ანუ ჩარევის მართლზომიერების დადგენის მიზნით, უნდა შეფასდეს, არსებობს თუ არა ისეთი დაცვის ღირსი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა დგას. პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის შეზღუდვა (ჩარევა) გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც პირი თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოებულ“ ფარგლებში მოქმედებს. მაგალითად, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, იმის გამო, რომ სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს, ან არსებობს რეალური საშიშროება ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების, ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. ამდენად, თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა, შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი აწონდაწონის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა (თუ პირი წინასწარ ვერ იზრუნებდა სხვა შესაბამისი მტკიცებულების შექმნაზე), თუ სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას ემსახურება, და არა მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას.<sup>1572</sup>

იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან წასვლის შესახებ მის მიერ გამოხატული ნების ნაკლები – მასზე განხორციელებულ ზეწოლაზე მიუთითებდა, უზენაესმა სასამართლომ ამ საქმეში მიიჩნია, რომ შრომისსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას განხორციელებული ზეწოლის ფაქტის დასადასტურებლად რაიმე წერილობითი ან სხვა სახის მტკიცებულების შექმნაზე მოსარჩელე წინასწარ ვერ იზრუნებდა (მსგავს საკითხზე იხ., მაგ., სუსგ, საქმეები: №ას-238-226-2016, 3 ივნისი, 2016 წელი; №ას-1155-1101-

<sup>1572</sup> სუსგ, საქმე №ას-1155-1101-2014, 4 მაისი, 2015.



2014, 4 მაისი, 2015 წელი). შესაბამისად, უზენაესმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელის მიერ საუბრის ფარულად ჩაწერა მართებული იყო, როგორც თვითდახმარების ფარგლებში განხორციელებული ქმედება, ვინაიდან ფარული ჩანაწერი იყო ერთადერთი გზა გათავისუფლებული დასაქმებულის შრომითი უფლებების მომავალში დასაცავად.

სასამართლომ შეაფასა თავად ფარული სატელეფონო ჩანაწერის შინაარსიც და მიიჩნია: ჩანაწერიდან ცალსახად დგინდება, რომ შიდა აუდიტის უფროსმა ნამდვილად შესთავაზა მოსარჩელეს თბილისიდან მცხეთის რეგიონალურ სამსახურში სამუშაოდ გადასვლა, ხოლო უარის მიღების შემდეგ „სამსახურებრივად მიხედვას“ დაჰპირდა.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ თუმცა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსი მოსარჩელის უშუალო უფროსი არ იყო, მის მიერ ნათქვამი ფრაზები დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ რეალურ მუქარად უნდა შეფასებულიყო. საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ იმ პირობებში, როდესაც სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურს ევალუბოდა სააგენტოს ინსპექტორების სამსახურებრივი საქმიანობის კონტროლი, აღნიშნული სამსახურის უფროსის მიერ მოსარჩელის მისამართით გაქვრებული ფრაზა „სამსახურებრივად მოგხედავენ“, სავსებით საფუძვლიანად შეიძლება აღქმულიყო როგორც მუქარა (ზეწოლა). ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ სამუშაოდან წასვლისას გამოვლენილი ნება იყო ნაკლიანი, რაც შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად მოშლის შესაძლებლობას გამორიცხავდა.

### 3.2 ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმებით

#### 3.2.1 დასაქმებულის ნამდვილი ნების გამოვლენა

სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ე) ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით. ამ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს მხარეთა ურთიერთმფარავი ნების გამოვლენა, მიმართული ხელშეკრულების შეწყვეტისაკენ. სმკ ასეთი შეთანხმებისათვის სავალდებულო წერილობით ფორმას ითვალისწინებს. შესაბამისად, ხელშეკრულების ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტის ნამდვილობისათვის აუცილებელია წერილობითი ფორმის დაცვა.

ფორმის დაუცველობის შემთხვევაში მხარეთა შეთანხმება ბათილია და ის არ წარმოშობს შესაბამის სამართლებრივ შედეგს, კერძოდ ხელშეკრულების შეწყვეტას,<sup>1573</sup> თუ დასაქმებული ამ შეთანხმების არსებობას არ დაადასტურებს, ან მხარეთა შორის ხელშეკრულების

<sup>1573</sup> შდრ. Oetker, Staudinger BGB OK, § 623, Rn. 123.

შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება არ დადასტურდება შემდგომ წერილობითი ფორმით. გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტის შემთხვევაში მხარეებს ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დამატებითი ვალდებულებები არ გააჩნიათ.

ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმებით უნდა ეფუძნებოდეს თანასწორობისა და ნების თავისუფალი გამოვლენის პრინციპს. ამ თვალსაზრისით, გასაზიარებელია გერმანული მიდგომა, რომლის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების მიმართ მოქმედებს შეცილების უფლება. კერძოდ, შეთანხმება, რომელიც დამსაქმებლის მიერ მოტყუების, იძულების<sup>1574</sup> ან შეცდომის საფუძველზე განხორციელდა, ექვემდებარება შეცილებას და ის ვერ წარმოშობს იურიდიულ შედეგებს. ანალოგიურად გავრცელდება ხელშეკრულების მიმართ სსკ-ით ან სშკ-ით გათვალისწინებული ბათილობის საფუძველები.<sup>1575</sup>

### 3.2.2 სასამართლო პრაქტიკა

მხარეთა შორის დადებული შეთანხმების, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის, კვლევისა და შეფასებისას სასამართლო ახდენს შეთანხმებამდე მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობისა და მოვლენათა განვითარების ანალიზს, რადგან სასამართლოს შეფასების საგანია ის, თუ რამდენად არის სადავო შეთანხმებაზე ხელმოწერა მოსარჩელის თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგი, და ხომ არ იყო იგი განპირობებული სხვა ფაქტორების ზემოქმედებით, რამაც ის აიძულა, დაედო ასეთი გარიგება.

აღნიშნული საკითხი გახდა გამოკვლევის საგანი საქმეში Nას-1421-2020, სადაც მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე ბანკში მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე უვადო შრომითი ხელშეკრულებით. მოპასუხე ბანკის დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა საკუთარ კაბინეტში გამოიძახა მოსარჩელე, სადაც მას გაესაუბრა ბანკის შიდა უსაფრთხოების თანამშრომელი, რომელმაც უთხრა, რომ ჰქონდა სერიოზული დარღვევები მუშაობაში, კერძოდ, სალაროდან იღებდა ფულს და კლიენტისგან მალულად აკეთებდა სესხებს, ასევე დედამისს ჰქონდა გაკეთებული ონლაინსესხი მოსარჩელისთვის, შესაბამისად, იგეგმებოდა მისი დათხოვნა სამსახურიდან. აღნიშნულ ფაქტებთან დაკავშირებით, მოსარჩელეს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, ხოლო 2016 წლის 27

---

<sup>1574</sup> BAG (2. Senat ), Urteil vom 30.09.1993 – 2 AZR 268/93 (2. Instanz: LAG Hamm), AP BGB § 123 Nr. 37.

<sup>1575</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, 2014, 95.

ოქტომბრის ბრძანებით, მას შეუჩერდა სამსახურებრივი უფლებამოსილება.

მოსარჩელემ 2016 წლის 3 ნოემბერს მოპასუხეს მიმართა განცხადებით დეკრეტული შვებულების მოთხოვნის შესახებ; ხოლო 2016 წლის 9 ნოემბერს ხელი მოაწერა შეთანხმებას, 2016 წლის 10 ნოემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. მან 2017 წლის 27 ივნისს სარჩელი აღძრა სასამართლოში და მხარეთა შორის 2016 წლის 9 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობა მოითხოვა. სასამართლოს შეფასების საგანი იყო – შეეძლო თუ არა მოსარჩელეს, უარი ეთქვა სტაბილურ სამუშაო ადგილზე ორსულობისას და რომ არა მისი ეს მდგომარეობა და მის მიმართ გამოვლენილი ფსიქიკური ზემოქმედება, მიიღებდა თუ არა იდენტურ გადაწყვეტილებას. ამასთან, ბანკის გენერალურმა დირექტორმა მოსარჩელეს განუმარტა, რომ მისი დათხოვნა მოხდა დარღვევების საფუძველზე. აღნიშნული კი ერთმნიშვნელოვნად ცხადყოფდა, რომ რეალურად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა მოპასუხის ინიციატივით და არა ორმხრივი შეთანხმების შედეგად. სასამართლოს განმარტებით, გასათვალისწინებელია სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის დანაწესი (ამჟამად მოქმედი სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა (ამჟამად მოქმედი რედაქციის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი).

დამსაქმებლის მტკიცება, რომ მას თავად ჰქონდა ასეთი ფორმით ურთიერთობის შეწყვეტის ინტერესი, ვინაიდან დისციპლინური საფუძვლით გათავისუფლების შემთხვევაში, მით უფრო საფინანსო სისტემაში, რთული იქნებოდა მისთვის ახალი სამუშაოს მოძიება, სასამართლომ არ გაიზიარა. იგი მივიდა დასკვნამდე, რომ გონივრული სტანდარტით მოქმედი პირი ორსულობის გამო დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნიდან რამდენიმე დღეში უარს ვერ და არ იტყოდა სამუშაო ადგილზე, რომელზეც სტაბილურად უვადოდ იყო დასაქმებული, ამასთან, ვერც კანონმდებლობით დადგენილ იმ სარგებელზე იტყოდა უარს, რომელსაც, დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის გამო მიიღებდა, შესაბამისად, შეთანხმება არ წარმოადგენდა თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგს და, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილად მიიჩნია.<sup>1576</sup>

<sup>1576</sup> Nას-1421-2020, 5 მარტი, 2021.

#### 4. დასაქმებულის ქცევიდან ან კვალიფიკაციიდან მომდინარე ხელშეკრულების მოშლა

დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დამსაქმებლის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობასთან; დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით.

##### 4.1. დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან შესასრულებელ სამუშაოსთან

###### 4.1.1 კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლას იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის კვალიფიკაცია ან პროფესიული უნარ-ჩვევები შეუსაბამოა დაკავებულ თანამდებობასთან, შესასრულებელ სამუშაოსთან.

ნიშანდობლივია, რომ სშკ-ის პროექტის 118-ე მუხლის მე-3 ნაწილი მსგავს ფორმულირებას ითვალისწინებდა გარკვეული განსხვავებით. კერძოდ, როდესაც „დასაქმებულს აღარ გააჩნია საჭირო სათანადო კვალიფიკაცია.“<sup>1577</sup> ამგვარ ფორმულირებაში ყურადსაღებია სიტყვა „აღარ“, რომლის გათვალისწინებაც არსებითია სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტის გამოყენებისას. კერძოდ: მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ცალკეული შემთხვევის შეფასებისას რამდენად ჰქონდა დამსაქმებელს დასაქმებულის უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის შესაბამისობის დადგენის შესაძლებლობა დასაკავებელ თანამდებობასთან ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის; მოხდა თუ არა დასაქმებულისათვის გამოსაცდელი ვადის დაწესება; იყო თუ არა დასაკავებელი თანამდებობის მიმართ წაყენებული მოთხოვნები წინასწარ განსაზღვრული; მოხდა თუ არა დასაქმებულის შერჩევა კონკურსის წესით და სხვ. ძირითად შემთხვევაში სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ვ) ქვეპუნქტის გამოყენება გამართლებულია, თუ დასაქმებულმა ან შემდგომ დაკარგა ეს კვალიფიკაცია თუ უნარ-ჩვევა, ან დამსაქმებლის მოთხოვნები გაიზარდა ობიექტური გარემოებების გათვალისწინებით, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულს დამატებითი კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების ფლობა მოეთხოვებათ.

<sup>1577</sup> შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 118-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6N1, 70.

ასეთი შეიძლება იყოს სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო უფლების ჩამორთმევა, მაგალითად: მართვის უფლების ჩამორთმევა მძღოლისათვის, მფრინავის ლიცენზიის ვადის ამოწურვა (არგაგრძელება), მასწავლებლის საკვალიფიკაციო გამოცდის ვერ- ან არჩაბარება და სხვ. მსგავსი საფუძვლები.<sup>1578</sup>

შეუსაბამობა შეიძლება არსებობდეს დასაქმებულის ფიზიკური, ფსიქიკური ან პროფესიული უნარ-ჩვევების არარსებობის გამო, რომელთა გამოსწორებაც შეუძლებელია, მაგალითად, პიანისტის შემთხვევაში, ხელის დაზიანება ხანგრძლივი დროით.<sup>1579</sup>

დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების დადების შემდგომ დასაქმებულისათვის დამატებითი მოთხოვნების წაყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია დასაშვები, თუ უფრო მსუბუქი ზომის გამოყენება შეუძლებელია. მაგალითად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულისათვის კვალიფიკაციის ამაღლებას თავად უზრუნველყოფს და დასაქმებული უარს აცხადებს ამ შეთავაზებაზე; თუ კვალიფიკაციის ამაღლება არათანაზომიერ ძალისხმევას მოითხოვს, შესაძლოა, დამსაქმებელმა დასაქმებული სხვა ალტერნატიული სამუშაო ადგილით უზრუნველყოს. თუ დამსაქმებელს არ აქვს ობიექტურად სხვა ალტერნატიული სამუშაო ადგილის შეთავაზების ან სხვა მსუბუქი ზომის გამოყენების შესაძლებლობა, ხელშეკრულების მოშლა გამართლებულად შეიძლება ჩაითვალოს.<sup>1580</sup>

შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება არადამაკმაყოფილებელია განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელი კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების არარსებობის გამო, დასაქმებულისათვის შესაძლოა გაითვალისწინონ შესაძლებლობის საფუძველზე ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული განსაზღვრული დაცვის მექანიზმები. ეს შესაძლოა იყოს, შესრულებული სამუშაოს ყურადღებით შეფასება, დასაქმებულის გაფრთხილება მის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესებისა და შესაძლო უარყოფითი სამართლებრივი შედეგების შესახებ, დასაქმებულისათვის თავისი უნარის დემონსტრირებისათვის შესაძლებლობის მიცემა, სამუშაოს შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული შესაძლებლობების უზრუნველყოფა.<sup>1581</sup>

საინტერესოა ასევე გერმანულ სამართალში არსებული მიდგომა დასაქმებულ პირთან დაკავშირებული გარემოებებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბუნებასთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვითაც, ასეთი საფუძვლებით შეწყვეტა არის არა სანქცია წარსული

<sup>1578</sup> იხ. ჩაჩავა, 2014, 115, სქოლიო 86.

<sup>1579</sup> იქვე, სქოლიო 87.

<sup>1580</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn. 145.

<sup>1581</sup> General Survey, "Protection Against Unjustified Dismissal", ILO, 1995, para. 95

შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის, არამედ იგი წარმოადგენს მომავალში დამსაქმებლის დაზარალების თავიდან აცილების საშუალებას. სასამართლო პრაქტიკაში ხშირად დაისმის შეკითხვა, შეძლებს თუ არა დასაქმებული მომავალში სამუშაოს სრულყოფილად შესრულებას. აღნიშნული საფუძვლებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ყოველთვის უნდა იყოს უკანასკნელ საშუალება. დამსაქმებელმა ყველა ზომა უნდა გამოიყენოს, რათა თავიდან აირიდოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და გამოიყენოს, მაგალითად, ისეთი ზომები, როგორებიცაა: სწავლება ან განაგრძობადი განათლების ღონისძიებები; ან ისეთი ალტერნატიული სამუშაო ადგილის შეთავაზება, რომელიც დასაქმებულის ცოდნასა და უნარს შეესაბამება.<sup>1582</sup>

#### 4.1.2 სასამართლო პრაქტიკა

შესაბამისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების არარსებობის საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლება არ გულისხმობს კონკრეტული დარღვევის ფაქტის არსებობას. იგი დასაქმებულის ქცევით გამოწვეული ხელშეკრულების შეწყვეტისაგან იმით განსხვავდება, რომ მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულს გრძელვადიან პერსპექტივაში არ შეუძლია შესაბამისი ხარისხის სამუშაოს შესრულება, რადგან მას არ აქვს დავლების შესასრულებლად აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია.

მიუხედავად იმისა, რომ კოდექსი დასაქმებულის კვალიფიკაციას და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს ერთმანეთისაგან განსხვავებული წინაპირობების სახით აყალიბებს, დასაქმებულის გათავისუფლების ბრძანებებში, აგრეთვე, გათავისუფლების საფუძვლის დასაბუთებაშიც, დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი სტანდარტულად ზემოაღნიშნული ნორმის ფორმულირებას უთითებს და უმეტესწილად ერთმანეთისაგან არ მიჯნავს კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებს,<sup>1583</sup> რაც არასწორია, რადგან ისინი გათავისუფლების განსხვავებული საფუძვლებია. კვალიფიკაცია დასაქმებულის ცოდნის, კომპეტენციისა და გამოცდილების კრიტერიუმია, ხოლო პროფესიულ უნარ-ჩვევებში მოიაზრება მისი მოქმედების, ქცევის ზოგადი ხასიათი სამუშაოს შესრულებისას, რომლითაც დასაქმებული დამოუკიდებელი ან გუნდური (კოლექტიური) მუშაობისას საკუთარ შესაძლებლობებს ავლენს.

ერთ-ერთ საქმეში საკასაციო სასამართლოს განმარტებით დამსაქმებელს აკისრია იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დასაქმებული არ ფლობს შესაბამის ცოდნასა და უნარებს. დამსაქმებელს აქვს

---

<sup>1582</sup> გუჯაბიძე ნ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 238.

<sup>1583</sup> გასიტაშვილი ე., შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი N5, სექტემბერი, 2021.

შესაძლებლობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა. დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს ასეთი მტკიცებულებების წარდგენას, მაგალითად, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან ფლობს რომელიმე უნარ-ჩვევას, მით უფრო, თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება.<sup>1584</sup>

სასამართლოს მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავდა დასაქმებულის მოვალეობების კონკრეტულ ჩამონათვალს, მოპასუხის განმარტება, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას და არ აკეთებდა პრეზენტაციებს, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველს ბუნდოვანს ხდიდა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბანკის მიერ დადგენილი გეგმის შეუსრულებლობის მიზეზად უპირობოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოსარჩელის არაკვალიფიციურობა. სასამართლოს მითითებით, საქმეში წარმოდგენილი არ იყო მტკიცებულებები, რითაც დადგინდებოდა, რა მეთოდით და რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა აღნიშნული გეგმის (მისაღწევი შედეგების) შემუშავება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა „გეგმა“. სასამართლომ აღნიშნა, რომ თანამშრომლის მიერ გეგმის შესრულებისას გასათვალისწინებელია გარეშე ფაქტორებიც, რასაც შესაძლოა, ემოქმედა გეგმის სრულყოფილად შესრულებაზე (მაგალითად ფინანსური კრიზისი), და რაც გამორიცხავს ბანკის თანამშრომლის ბრალს გეგმის არაჯეროვნად შესრულებაში. სასამართლოს მითითებით, საქმეში წარდგენილი არ იყო ბანკის სხვა თანამშრომელთა მხრიდან გეგმის შესრულების შედეგები, რაც თვალნათელს გახდიდა, გეგმის შეუსრულებლობაში რამდენად მიუძღვის ბრალი მოსარჩელეს და ხომ არ არის ეს გამოწვეული, ზოგადად, ბანკის ფინანსური პოლიტიკით, ან სხვა გარეშე ფაქტორებით.

საქმეში Nას-387-2021 სასამართლოს მოსაზრებით ვერ დასაბუთდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობისა ან/და დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი განხორციელების საფუძველით. საკასაციო პალატის მითითებით, მოპასუხემ ვერ დაარწმუნა სასამართლო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერი საფუძველის არსებობაში, რადგან მოსარჩელესთან განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება დაიდო კონკურსის შედეგად. ეს მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებასა და რისკზე, მოეწყო კონკურსი იმგვარად,

<sup>1584</sup> სუსგ, ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016.

რომ შეერჩია მისთვის მისაღები კანდიდატი და არ დამდგარიყო ხელშეკრულების გაფორმებიდან ერთი წლის შემდეგ დასაქმებულის განთავისუფლების აუცილებლობა. სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებელს ევალება იმგვარი წინდახედულების გამოჩენა, რაც თავად კომპანიას არ ჩააყენებს რთულ მდგომარეობაში. ამ მიზნით სშკ ითვალისწინებს ძირითადი შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გამოსაცდელი ვადის (სშკ-ის მე-17 მუხლი) გამოყენებას, რაც ემსახურება სწორედ იმგვარ შემთხვევებს, როდესაც დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, 6 თვის განმავლობაში შეაფასოს დასაქმებულის უნარები და მხოლოდ აღნიშნულის შემდგომ გადაწყვიტოს პირთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება. სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებლის მიერ უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება მოწმობს იმაზე, რომ კონკურსის შედეგად დამსაქმებელმა ვაკანტური პოზიციისათვის შესაფერისი კანდიდატი შეარჩია. შესაბამისი მოლოდინების გაუმართლებლობა იწვევს დამსაქმებლის რისკს, რაც ვერ გაამართლებს ზოგად კრიტერიუმებზე მითითებით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამასთან, კასატორს, მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, სასამართლოსათვის არ წარუდგენია სათანადო მტკიცებულებები, მასთან დანერგილი შეფასების ელექტრონული სისტემის შესაბამისად, კონკრეტულად რა ობიექტურ საფუძვლებს ემყარებოდა დასკვნა მოსარჩელის არაკვალიფიციურობის შესახებ. შესაბამისად, დამსაქმებელი კომპანიის დირექტორის მიერ მოსარჩელის საქმიანობის დაბალი შეფასება არ შეიძლება უპირობოდ ჩაითვალოს მოსარჩელის არაკვალიფიციურ თანამშრომლად მიჩნევის საფუძვლად, რამდენადაც მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით კონკრეტულად არ იყო განსაზღვრული მკაფიოდ და ნათლად ჩამოყალიბებული ფუნქცია-მოვალეობები და მოთხოვნები მოსარჩელის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან/დაკავებულ თანამდებობასთან დაკავშირებით.<sup>1585</sup>

როგორც წესი, ხელშეკრულების მოშლა ასეთ შემთხვევაში დასაშვებია დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შემდეგ განმეორებითი დარღვევის შემთხვევაში.<sup>1586</sup> ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

<sup>1585</sup> სუსგ, ას-387-2021, 29 ივნისი, 2021.

<sup>1586</sup> შდრ. ILO-ს 1982 წლის 2 ივნისის N 166 რეკომენდაცია, მე-8 მუხლი [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm).



#### 4.2. ვალდებულების დარღვევა, რომელსაც წინ უძღვის დისციპლინური პასუხისმგებლობა

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თ) ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის საფუძველით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულია ხელშეკრულებით (წესდებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით) გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. თუმცა ხელშეკრულების მოშლა ამ საფუძველით არ ჩაითვლება მართლზომიერად, თუ დადგინდება, რომ დისციპლინური ზომის გამოყენება არ იყო კანონიერი. კანონიერების შეფასება სსკ-ის 405-ე მუხლისა და სშკ-ის ძირითადი პრინციპების საფუძველზე უნდა მოხდეს, კერძოდ, დაცული უნდა იყოს დისციპლინური ზომის გამოყენების შესახებ შეტყობინების ვალდებულება<sup>1587</sup> და უნდა არსებობდეს მისი გამოყენების ლეგიტიმური საფუძველი.

მაგალითად, უმნიშვნელო ვალდებულების დარღვევა ვერ ჩაითვლება ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად, თუ ის ერთჯერად ხასიათს ატარებს. შესაბამისად, უმნიშვნელო ერთჯერადი ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე განხორციელებული გაფრთხილება (ან მიღებული სხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა) არ იქნება საკმარისი იმისათვის, რომ ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ანალოგიური დარღვევისთანავე დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლის უფლება წარმოეშვას.

ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების შეფასებისას დამოუკიდებლად მოწმდება გამოყენებული დისციპლინური ზომის კანონიერება. ის უნდა იყოს ობიექტურად გამართლებული და საფუძველიანი.<sup>1588</sup>

##### 4.2.1 ვალდებულების დარღვევა, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველი

ცალკეული შემთხვევის, სამუშაოსა და მისი სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, გაიმიჯნოს ვალდებულების

---

<sup>1587</sup> როგორც ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენის მიმართ, სსკ-ის 51-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს გაცნობის შესაძლებლობა. შდრ. BAG, Urteil vom 09-08-1984 – 2 AZR 400/83 (Hamm), NJW 1985, 823.

<sup>1588</sup> *Preis*, Staudinger OK, 626, Rn.107; შდრ.: *ჩაჩავა ს.*, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 57.

დარღვევის სახე და მისი არსებითობა. მაგალითად, სამსახურში მცირე დაგვიანება, თუნდაც განმეორებითი ხასიათის, როგორც წესი, არ არის საკმარისი საფუძველი დისციპლინური ზომის გამოყენებისა და შემდგომ ხელშეკრულების მოშლისათვის. საინტერესოა ამ თვალსაზრისით გერმანული სასამართლო პრაქტიკა ერთ-ერთ საქმეზე, როდესაც სასამართლომ, დასაქმებულის მიერ მრავალჯერადი დაგვიანების მიუხედავად, ხელშეკრულების მოშლა უპირობოდ საფუძველიანად არ ჩათვალა და მოითხოვა დასაქმებულისაგან ახსნა-განმარტება დაგვიანების მიზეზებთან დაკავშირებით.<sup>1589</sup> შესაბამისად, მხოლოდ ერთხელ მცირე დაგვიანება, ისე როგორც ნებისმიერი სხვა უმნიშვნელო დარღვევა, არ ქმნის დისციპლინური ზომის გამოყენების უფლებას,<sup>1590</sup> გარდა იმ შემთხვევისა, თუ, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, ასეთი დაგვიანება არსებითი დარღვევაა, და ეს უდავოა.<sup>1591</sup> ამის მაგალითად შეიძლება ჩაითვალოს შემთხვევა, როდესაც თანამშრომლის მცირე დაგვიანება იწვევს მთლიანად საწარმოში სამუშაოს დაწყების შეფერხებას და ეს მნიშვნელოვნად აისახება დამსაქმებლის რეპუტაციაზე ან საქმიან ურთიერთობებზე.

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თ) ქვეპუნქტის გაგებით, გადაცდომა ვალდებულების დარღვევად უნდა ჩაითვალოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის არსებითია.<sup>1592</sup> მაგალითად, გერმანულ სამართალში ასეთად მიიჩნევა: დასაქმებულის მიერ სამუშაოზე არსებითი დაგვიანება ან სამუშაო რეჟიმის სხვაგვარად დარღვევა,<sup>1593</sup> სამუშაოზე პატივსადები მიზეზის გარეშე გამოუცხადებლობა, ასევე პატივსადები საფუძვლის არსებობისას დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის შესაბამისი წესით შეუტყობინებლობა.<sup>1594</sup> ამასთან, ეს უკანასკნელი არაერთჯერად ხასიათს უნდა ატარებდეს, განზრახ ხორციელდებოდეს და/ან არ უნდა არსებობდეს დასაქმებულის მიერ შეუტყობინებლობის პატივსადები საფუძველი.<sup>1595</sup> გარდა ამისა, არსებით დარღვევად მიიჩნევა სამუშაოს გაცდენა ავადმყოფობის მომიზეზებით და დამსაქმებლის განზრახ

---

<sup>1589</sup> *Henssler*, MüKo, § 626, Rn.154, განსხვავებული პრაქტიკა.

<sup>1590</sup> დავის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ რამდენჯერმე დროის მოკლე მონაკვეთში 45 წუთამდე დაგვიანების შემდეგ განხორციელდა გაფრთხილება, რაც გარემოებათა ერთობლიობაში გამართლებულად ჩაითვალა. BAG, Urteil vom 27.02.1997 – 2 AZR 302/96 (LAG Düsseldorf Urteil 14.03.1996 5 Sa 20/96), NZA 1997, 761.

<sup>1591</sup> KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost § 18 Abschnitt I Unterabschnitt A Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 1 AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 18.

<sup>1592</sup> Fuchs, Beck OK, 626, Rn.27.

<sup>1593</sup> იქვე, Rn.19.

<sup>1594</sup> იქვე, Rn.23.

<sup>1595</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 176, 177.

შეცდომაში შეყვანა;<sup>1596</sup>

არსებითი დარღვევა ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება, მათ შორის, დამსაქმებლის მიერ გაცემული მითითების შეუსრულებლობა (გარდა იმ შემთხვევისა, თუ არსებობს კონკრეტული მითითების შესრულებაზე უარის თქმის ლეგიტიმური საფუძველი<sup>1597</sup>);

გერმანულ სამართალში არსებით დარღვევად ითვლება, მაგალითად: დასაქმებულისათვის მინიჭებული უფლებამოსილების გადაჭარბება, მათ შორის დამსაქმებლის საინფორმაციო ბაზებით უნებართვო სარგებლობა;<sup>1598</sup> შრომის შინაგანაწესის მნიშვნელოვანი დარღვევა, რომელიც აბრკოლებს სამუშაოს „მშვიდ რეჟიმს“,<sup>1599</sup> მათ შორის ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ სამუშაოზე გამოცხადება<sup>1600</sup> (განსაკუთრებით ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დაკავშირებულია მესამე პირთა უსაფრთხოებასთან, როგორებიცაა: ექიმი, მძღოლი, პილოტი და სხვ.);<sup>1601</sup> ნარკოტიკებსა თუ აზარტულ თამაშებზე დამოკიდებულება,<sup>1602</sup> რომელიც არსებით ზეგავლენას ახდენს დასაქმებულის შრომისუნარიანობასა და მის ეფექტიანობაზე;

არანაკლებ მნიშვნელოვანია და არსებით დარღვევად უნდა ჩაითვალოს დასაქმებულის მიერ არადირითადი ვალდებულებების დარღვევის ზოგიერთი შემთხვევა. ასეთი შეიძლება იყოს ინფორმაციის მიუწოდებლობა, რომელიც დამსაქმებლისათვის მნიშვნელოვანი ზიანის თავიდან აცილებას უზრუნველყოფდა;<sup>1603</sup> დასაქმებულის მიერ კონფიდენციალობის ვალდებულების დარღვევა (შდრ. სსკ, 316);<sup>1604</sup> დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე შეთავსებითი სამუშაოზე კონკურენტ დაწესებულებაში დასაქმება, ასევე „ლოიალობის ვალდებულების“ სხვაგვარი დარღვევა, თუ ის აკრძალულია ხელშეკრულებით (შდრ. სშკ-ის მე-16 V და მე-60 მუხლები).<sup>1605</sup>

სამსახურებრივი ინტერნეტისა და ტელეფონის პირადი მიზნებისათვის გამოყენება შეიძლება არსებით დარღვევად ჩაითვალოს, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ ეს აკრძალულია ხელშეკრულებით (შინაგანაწესით). ასეთი მიდგომა გამართლებულია იმდენად, რამდენადაც

---

<sup>1596</sup> იქვე, Rn. 154.

<sup>1597</sup> Hergenröder, KSchG § 1, Rn. 153, 154.

<sup>1598</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 174.

<sup>1599</sup> იქვე, Rn. 166.

<sup>1600</sup> BAG, Urteil vom 26.01.1995 – 2 AZR 649/94 (LAG Nürnberg Urteil 11.07.1994 7 Sa 1123/93), NZA 1995, 517.

<sup>1601</sup> შდრ. Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 129

<sup>1602</sup> შდრ. იქვე, Rn. 129a.

<sup>1603</sup> იქვე, Rn. 180e.

<sup>1604</sup> Fuchs, Beck OK, 626, Rn.20.

<sup>1605</sup> იქვე, Rn.21, ასევე Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 169 და შემდგომში.

დამსაქმებელი იხდის ანაზღაურებას დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებისათვის და ბუნებრივია მისი მოთხოვნა სამუშაო დროისა და რესურსების ეფექტიანად გამოყენებაზე. ცხადია, დამსაქმებელს გონივრულ ფარგლებში ეკისრება თმენის ვალდებულება,<sup>1606</sup> თუ დასაქმებულის ასეთი ქცევა არ ატარებს რეგულარულ ხასიათს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მხოლოდ მცირე დროით სამსახურებრივი ინტერნეტითა თუ ტელეფონით პირადი მიზნებისთვის სარგებლობა არსებით დარღვევად არ უნდა ჩაითვალოს.<sup>1607</sup> გერმანული სასამართლო პრაქტიკა ითვალისწინებს იმ გარემოებასაც, თუ რა მიზნით იყენებდა დასაქმებული ინტერნეტს და რამდენად უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ეს ქცევა სამუშაო გარემოზე.<sup>1608</sup>

სხვა შემთხვევებში დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მდგომარეობის პირადი მიზნებისათვის გამოყენება, როგორც წესი, არსებითი ვალდებულების დარღვევაა, რაც შეიძლება გამოიხატოს მათ შორის ქრთამისა და საჩუქრების მიღებით.<sup>1609</sup>

ვალდებულების არსებითი დარღვევაა ასევე დასაქმებულის მიერ უსაფრთხოების ზომების უგულვებელყოფა, როდესაც ასეთი ქმედება ობიექტურად მნიშვნელოვან საფრთხეებს უკავშირდება.<sup>1610</sup>

ვალდებულების დარღვევის შეფასებისას მნიშვნელოვანია არა იმდენად ის, სახეზეა ძირითადი თუ არაძირითადი ვალდებულების დარღვევა, არამედ უნდა შეფასდეს, სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ა) და ბ) ქვეპუნქტების გათვალისწინებით, თუ რამდენად არსებითია იგი. აღნიშნულის დადგენა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ვინაიდან სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილი გამორიცხავს ხელშეკრულებაზე უარის თქმის (ხელშეკრულების მოშლის) უფლებას იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარღვევა უმნიშვნელოა, ან დარღვეულია არაძირითადი ვალდებულება და, მიუხედავად ამისა, კრედიტორს შეიძლება მოეთხოვოს ხელშეკრულების ძალაში დატოვება.

ვალდებულების არაარსებითი დარღვევები მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, თუ დარღვევა განმეორებით ხასიათს ატარებს. ასეთი დარღვევების ერთობლიობა შესაძლოა, არსებით დარღვევად იქნეს განხილული და, შესაბამისად, დისციპლინური ზომის გამოყენებაც გამართლებული და დასაბუთებული აღმოჩნდეს.<sup>1611</sup>

---

<sup>1606</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 173 a.

<sup>1607</sup> Fuchs, Beck OK, 626, Rn. 25.

<sup>1608</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 173c.

<sup>1609</sup> იქვე, Rn. 205-203.

<sup>1610</sup> იქვე, Rn. 136.

<sup>1611</sup> BAG, Urteil vom 17.01.1991 – 2 AZR 375/90 (LAG Baden-Württemberg Urteil 13.06.1990 6 Sa 19/90), NZA 1991, 557.

#### 4.2.2 დისციპლინური ზომის გამოყენების მიზანი

მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების არსებითი დარღვევა, დამსაქმებელი, როგორც წესი, ვალდებულია, უპირველესად, გამოიყენოს დისციპლინური ზომა – გაფრთხილება. ამას გამაფრთხილებელი ფუნქცია აქვს და მიზნად ისახავს დასაქმებულისათვის დამატებითი შანსის მიცემას, რათა ხელშეკრულება შენარჩუნდეს.

დისციპლინური ზომა დამატებითი ვადის დაწესებისა თუ გაფრთხილების ტოლფასი მნიშვნელობის მქონეა, რაც მიზნად ისახავს, ვალდებულების დამრღვევ მხარეს მიეცეს დამატებითი შანსი ხელშეკრულების გადასარჩენად. ამ ზომის გამოყენებამდე ხელშეკრულების მოშლა, როგორც წესი, დაუშვებელია, გარდა სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. კერძოდ, როდესაც აშკარაა, რომ გაფრთხილებას არავითარი შედეგი არ მოჰყვება, ვალდებულების დროული შესრულება არსებითია დამსაქმებლისათვის, ან, ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, გამართლებულია ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლა. კერძოდ, როდესაც ვალდებულების უხეში დარღვევაა სახეზე, რომლის გათვალისწინებითაც დამსაქმებელს არ შეიძლება მოეთხოვოს ხელშეკრულების შენარჩუნების ინტერესი.

გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური ზომის გამოყენებლობის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია გამართლებული, თუ ხელშეკრულების მოშლა არსებულ ვითარებაში უკანასკნელი ზომაა<sup>1612</sup> და ხელშეკრულების შენარჩუნება ობიექტურად შეუძლებელი ან გაუმართლებელია.

#### 4.2.3 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ შეტყობინება

გაფრთხილება ან მისი ტოლფასი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა განხორციელებულად ჩაითვლება, თუ მისი შეტყობინება დასაქმებულისათვის შესაბამისი წესით მოხდა. სხვაგვარად გაფრთხილება თავის ფუნქციას ვერ უზრუნველყოფს და მისგან გამომდინარე შედეგები უკანონოა. კერძოდ, თუ ვალდებულების დარღვევის შესახებ გაფრთხილება არ ეცნობა დასაქმებულს ისე, რომ მას ჰქონდა მისი გაცნობისა და შედაგების რეალური შესაძლებლობა, დასაქმებულის მიმართ განხორციელებული გაფრთხილება არ ჩაითვლება ნამდვილად.<sup>1613</sup>

<sup>1612</sup> შდრ. Müller-Glöge, MüKo, BGB 611, Rn. 20.

<sup>1613</sup> შდრ. ILO-ს 1982 წლის N158 კონვენციის მე-7 მუხლი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს).

შესაბამისად, ვალდებულების განმეორებითი დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელს ერთმევა ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობა, რადგან ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობა განხორციელებულად არ უნდა ჩაითვალოს.

#### 4.2.4 ხელშეკრულების მოშლის კანონიერება

გერმანული დოქტრინის თანახმად, უდავოა, რომ გამოყენებული დისციპლინური ზომა შეიძლება შემდგომი დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დარღვეული ვალდებულება იმ დარღვევის მსგავსია, მსგავსი კატეგორიისაა, რომლის მიმართაც განხორციელდა გაფრთხილება. ეს მიდგომა გამართლებულია, ვინაიდან გაფრთხილების მიზანია, დასაქმებულს მიეთითოს მსგავსი ქცევის განმეორების შესაძლო შედეგებზე. შესაბამისად, გაფრთხილების ფუნქცია სხვა ტიპისა და შინაარსის დარღვევასთან მიმართებით ვერ უზრუნველყოფს შესაბამის მიზანს.<sup>1614</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ დადგინდება, რომ არსებობს ვალდებულების არსებითი დარღვევა, რასაც მოჰყვა დასაქმებულის გაფრთხილება და ამის შემდეგ ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულმა განმეორებით დაარღვია მსგავსი ტიპის ვალდებულება, დამსაქმებელს აქვს, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თ) ქვეპუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლის უფლება, რაც მან უნდა განახორციელოს შესაბამისი წესით. დისციპლინური ღონისძიების (თუნდაც მეორედ) გამოყენება ავტომატურად ვერ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას, ვინაიდან ის არის მხოლოდ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და არა თავად მოშლა.<sup>1615</sup>

ხელშეკრულების მოშლა, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თ) ქვეპუნქტის შესაბამისად, ნამდვილია მას შემდეგ, რაც ის განხორციელდება შესაბამისი წესით დასაქმებულისათვის შეტყობინებით.

დასაფიქრებელია ასევე, ცალკეულ შემთხვევაში რამდენად არის დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მსგავსი ტიპის ვალდებულების განმეორებითი დარღვევის გამო ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისი საფუძველი, თუ ხელშეკრულების მოშლა შერჩევით მხოლოდ ზოგიერთი თანამშრომლის მიმართ ხორციელდება. კერძოდ, თუ ერთგვაროვანი ვალდებულების დარღვევა რამდენიმე თანამშრომელმა ჩაიდინა,

---

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO).

<sup>1614</sup> შდრ. Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 109.

<sup>1615</sup> Hergenröder, MüKo, KüSchG, §1, Rn. 55.

რომელთა მიმართ უკვე გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, თუმცა დამსაქმებელმა მხოლოდ ერთი გაათავისუფლა სამუშაოდან და არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი, რომ მისი შერჩევა დისკრიმინაციული ნიშნით მოხდა (შდრ. სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის ბ) ქვეპუნქტი).

დისციპლინური ზომის გამოყენების კანონიერება არ არის აუცილებელი, სადავო გახდეს გარკვეულ ვადაში. დასაქმებულს, რომლისთვისაც დისციპლინური ზომა საბოლოოდ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს ქმნის, შეუძლია, იგი სადავო გახადოს ხელშეკრულების მოშლის კანონიერებასთან დაკავშირებით დავის ფარგლებში.<sup>1616</sup>

#### 4.2.5 სასამართლო პრაქტიკა

სასამართლო პრაქტიკა ერთგვაროვანი არ არის იმის შეფასებაში, რას გულისხმობს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების განმეორებითი დარღვევა. არსებობს მოსაზრება, რომ ვალდებულების დარღვევის განმეორებითობა ეხება მხოლოდ იმავე სახის სამართალდარღვევას, თუმცა აღნიშნულ საკითხზე მკაფიო განმარტება საქართველოს უზენაეს სასამართლოს არ გაუკეთებია.

საქმეში Nას-1155-2019<sup>1617</sup> სკოლის მასწავლებელთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სკოლის შინაგანაწესის სხვადასხვა ფორმით განმეორებით დარღვევისათვის, რომელიც ბოლოს მოსწავლეების მიმართ ფიზიკურ შეურაცხყოფასა და ფსიქოლოგიურ ზეწოლაში გამოიხატა. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რამდენიმე ზომა, კერძოდ, გაუფრთხილებლად სამუშაოს გაცდენისათვის მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური; ასევე, საგაკვეთილო პროცესის შეგნებულად ჩაშლის მცდელობისათვის, დისციპლინური სახდელის სახით, გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი დისციპლინური სახდელების დაკისრების შემდგომ, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკმარის საფუძველად დაკვალიფიცირდა. სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, დამსაქმებელმა მიიღო ყველა ზომა, რაც მას უფრო გულისხმიერად მოქცევას აიძულებდა.

საქმის N536-2021<sup>1618</sup> მოსარჩელე გათავისუფლებულ იქნა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტით. მოსარჩელის

<sup>1616</sup> Fuchs, Beck OK, 626, Rn. 25.

<sup>1617</sup> სუსგ, Nას-1155-2019, 14 იანვარი, 2020.

<sup>1618</sup> სუსგ, N536-2021, 21 სექტემბერი, 2021.

მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევად და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების წინაპირობად დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული იქნა სამსახურში არასაკმაყოფილო მიზეზით გამოუცხადებლობა 2017 წლის 2 ნოემბრიდან 12 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდში. გათავისუფლების კანონიერებაზე მსჯელობისას საკასაციო პალატამ გაიზიარა საქმეზე ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა დასკვნები იმასთან დაკავშირებით, რომ, ვინაიდან 2017 წლის 4 სექტემბრიდან 14 სექტემბრის პერიოდში სამსახურში გამოუცხადებლობის საფუძველით გაფრთხილების გამოცხადების შესახებ ბრძანება მას ჩაბარებული არ ჰქონდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ამ საფუძველის არსებობისათვის აუცილებელი წინაპირობა – დისციპლინური ღონისძიების არსებობის შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება არ მომხდარა. საკასაციო პალატა ასევე აღნიშნავს, რომ, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, არა ნებისმიერი ხასიათის დისციპლინური გადაცდომა შეიძლება დაედოს საფუძველად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, არამედ მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის ზომა და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, სასამართლოს დასკვნით დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების პრევენციული მიზანი და დანიშნულება, რაც დასაქმებულის პასუხისმგებლობის, საქმისადმი გულისხმიერი დამოკიდებულების ამაღლებაა, მიუღწეველი და განუხორციელებელი იყო.

4.3 ვალდებულების დარღვევა, რომელიც გამორიცხავს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების აუცილებლობას

4.3.1 უხეშ დარღვევა და მისი დადგენის კრიტერიუმები

სსკ-ის 405-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის თანახმად, თუ ერთი მხარე არღვევს ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მეორე მხარე უფლებამოსილია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე (მოშალოს ხელშეკრულება) დამატებითი ვადის უშუალოდ გასვლის შემდეგ. გამონაკლისის სახით ანალოგიური სამართლებრივი შედეგი დადგება მაშინ, თუ, ვალდებულების ან მისი დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, დამატებითი ვადა არ გამოიყენება, ან დამატებითი ვადის ნაცვლად გამოიყენება გაფრთხილება.



შრომითი ურთიერთობის განგრძობადი ბუნებიდან გამომდინარე, ხშირ შემთხვევაში დამატებითი ვადის გამოყენება გაუმართლებელია და მას უტოლდება გაფრთხილება (საყვედური, შენიშვნა თუ სხვ.), რაც მიზნად ისახავს დასაქმებულისათვის სახელშეკრულებო ურთიერთობის შენარჩუნების დამატებითი შანსის მიცემას.<sup>1619</sup> შესაბამისად, გაფრთხილება, როგორც წესი, სავალდებულოდ გამოსაყენებელი ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობაა.

გაფრთხილების ვალდებულებისაგან დამსაქმებელი შეიძლება გათავისუფლდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარღვევა იმდენად მძიმეა, რომ ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელება დამსაქმებელს არ შეიძლება მოეთხოვოს.<sup>1620</sup> ცალკეულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული გაფრთხილების ვალდებულებისაგან გათავისუფლების საფუძვლები.

საგულისხმოა, რომ გერმანულ შრომის კანონმდებლობაში არ არის გათვალისწინებული წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება, თუმცა სასამართლო პრაქტიკასა და დოქტრინაში გაფრთხილების ვალდებულების დაცვა აუცილებლად მიიჩნევა. თუ ხელშეკრულების მოშლის პოტენციური საფუძველი დასაქმებულის ქმედებაა, მისი გამოსწორება თითქმის ყოველთვის შესაძლებელია. შესაბამისად, გაფრთხილების ვალდებულებისაგან გათავისუფლება გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ უდავოა, რომ მას არავითარი შედეგი არ მოჰყვება.<sup>1621</sup> ასეთი დაშვება ხდება მაშინ, როცა დასაქმებული წინასწარ უარს აცხადებს ქცევის გამოსწორებასა თუ შეცვლაზე, ასევე, როდესაც უდავოა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის (ქცევის) გამოსწორება დასაქმებულს სამომავლოდაც არ შეუძლია. გაფრთხილება საჭირო არ არის ასევე, თუ დამსაქმებლის ინტერესი ვალდებულების გარკვეულ ვადაში შესრულებას უკავშირდებოდა. თუმცა ეს პირობა მხოლოდ გამონაკლისის სახით შეიძლება იყოს ადეკვატური შრომით ურთიერთობაში. ეს ხდება, მაგალითად, როდესაც დასაქმებული პატივსაღები საფუძვლის გარეშე დამსაქმებლისათვის უმნიშვნელოვანეს შეხვედრაზე არ მივა, ან არსებითად დაავიანებს, რაც მნიშვნელოვან უარყოფით შედეგებს იწვევს დამსაქმებლისათვის. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულის ქცევა, როგორც წესი, ვალდებულების დარღვევასთან ერთად დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვას იწვევს და, შესაძლოა, სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილის გ) ქვეპუნქტით ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლის გამართლება განაპირობოს. კერძოდ, როდესაც

<sup>1619</sup> BAG, Urteil vom 21-05-1992 – 2 AZR 551/91 (Hamburg), NJW 1993, 154-157.

<sup>1620</sup> *Preis*, Staudinger OK, 626, Rn. 104.

<sup>1621</sup> BAG, Urteil vom 21-05-1992 – 2 AZR 551/91 (Hamburg), NJW 1993, 154-157; BAG, Urteil vom 18.05.1994 – 2 AZR 626/93 (LAG Düsseldorf Urteil 12.02.1993 10 Sa 1559/92, NZA 1995, 65.

ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, გამართლებულია ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლა. ასეთი სახეზეა, თუ მხარეთა ინტერესების შეპირისპირებისა და ვალდებულების დარღვევის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, უდავოა, რომ დამსაქმებელს არ შეიძლება მოეთხოვოს ხელშეკრულების გაგრძელება მინიმალური ვადითაც კი.<sup>1622</sup>

დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისადმი ნდობის დაკარგვა მხოლოდ იმ შემთხვევაში გამოირიცხავს გაფრთხილების ვალდებულებას, თუ, გაფრთხილების მიუხედავად, შეუძლებელია მხარეთა შორის გამართული შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.<sup>1623</sup> ასეთი შეიძლება იყოს: ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ სამუშაოს შესრულება, როდესაც დასაქმებული მძლოია;<sup>1624</sup> დამსაქმებლის კლიენტების გადაბირება საკუთარი ინტერესებისათვის;<sup>1625</sup> ასევე ძირითადი თუ არაძირითადი ვალდებულების ნებისმიერი დარღვევა, რომელიც შეუძლებელს ხდის მხარეთა შორის დარღვეული ნდობის აღდგენას.

ამასთან, უმნიშვნელოა, სახეზეა ძირითადი თუ არაძირითადი ვალდებულების დარღვევა.<sup>1626</sup> გაფრთხილების ვალდებულების გამომრიცხავი ერთ-ერთი საფუძვლის არსებობა საკმარისია იმისათვის, რომ დამსაქმებელი გათავისუფლდეს ამ ვალდებულებისაგან.

#### 4.3.2 სასამართლო პრაქტიკა

##### 4.3.2.1 ზოგადი მიდგომა

შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას.<sup>1627</sup> ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.

ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოში შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. შესაბამისად,

---

<sup>1622</sup> ჩაჩავა ს., შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, 61.

<sup>1623</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 116.

<sup>1624</sup> შდრ. იქვე, Rn. 130.

<sup>1625</sup> შდრ. იქვე, Rn. 128.

<sup>1626</sup> იქვე, Rn. 106.

<sup>1627</sup> სუსგ, Nსს-98-94-2016, 26.07.2016.

თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპი.<sup>1628</sup>

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარემოებების დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. დავის ფარგლებში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის გულმოდგინე კვლევიტ.

უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც უნდა იყოს გათვალისწინებული 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იმავე თანაზომიერების, პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული.

ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, შეუფერებელი ყოფაქცევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს.<sup>1629</sup>

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებში დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *ultima ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს,

<sup>1628</sup> სუსგ, Nას-941-891-2015, 29.01.2016.

<sup>1629</sup> სუსგ: Nას-106-101-2014, 2 ოქტომბერი, 2014; Nას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015; *გუჯაბიძე ნ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 234-235.

დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.<sup>1630</sup>

#### 4.3.2.2 უხეში დარღვევა სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით

მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.<sup>1631</sup> უხენაესი სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის არსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. ასეთი კატეგორიის საქმეებში სწორედ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა. აღნიშნული მიდგომა შეესაბამება შსო-ის N158 კონვენციის მე-9 მუხლის მე-2 (ა) პარაგრაფს (კონვენცია სასამართლო პრაქტიკაში ხშირად გამოიყენება როგორც დამარწმუნებელი წყარო).<sup>1632</sup>

„უხეში დარღვევა“, საქართველოს უხენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ამასთან, ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებითი დარღვევაა, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში უნდა

<sup>1630</sup> სუსგ: Nას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015; სუსგ Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015.

<sup>1631</sup> სუსგ: Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015; სუსგ Nას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015; სუსგ Nას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წელი.

<sup>1632</sup> კონვენციის ამ დებულების მიხედვით, მუშაკი მარტო ვერ გაუმკლავდება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების საფუძვლის არამართლზომიერების მტკიცებით პროცესს; სწორედ ამიტომ მტკიცების ტვირთი უმეტეს შემთხვევაში დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს, თუმცა შესაძლებელია, ასევე, მიუკერძოებელმა ორგანომ (სასამართლომ, შრომის ტრიბუნალმა ან საარბიტრაჟო კომიტეტმა) დაადგინოს გათავისუფლების საფუძველი. კონვენცია ამ საკითხის მოწესრიგებას ეროვნულ კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკას უტოვებს. Termination of Employment Convention, 1982 (N158) (Article 9, p.1.p2.); Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 80.

გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, ასევე, ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.<sup>1633</sup>

საქმე Nას-127-123-2016, სადაც საკასაციო სასამართლომ აღნიშნული განმარტება გააკეთა, ეხებოდა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ერთ-ერთი რაიონული განყოფილების მთავარი სპეციალისტის/იურისტის მიერ საკუთარი შრომითი მოვალეობის დარღვევას. მან იცოდა მიმღებ მშობლად რეგისტრაციის მსურველი პირის ისეთი დაავადების თაობაზე, რომელიც გამორიცხავდა მიმღებ მშობლად მის რეგისტრაციას. თუმცა, ამის მიუხედავად, ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მოსაზრებით, მართალია, დგინდებოდა მოსარჩელის მხრიდან შრომითი მოვალეობის დარღვევა, თუმცა ეს დარღვევა იყო ერთეული შემთხვევა და მას არ მოჰყოლია ბავშვის უფლებების (ინტერესების) შელახვა. ამიტომ მიჩნეულ იქნა, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი სახის – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამოყენების საფუძვლები. ეს მსჯელობა არ გაიზიარა საკასაციო პალატამ და აღნიშნა, რომ ბავშვის უფლებებისა და საუკეთესო ინტერესების დაცვის თვალსაზრისით მინდობით აღსაზრდელად გადაცემის შესახებ გადაწყვეტილების უდიდესი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, უმნიშვნელოვანესია, სრულყოფილი და სწორი ინფორმაციის მოგროვება და მისი გულდასმით გაანალიზება, რათა მხედველობის მიღმა არ დარჩეს არცერთი მნიშვნელოვანი გარემოება, რომელმაც შესაძლებელია, დააზიანოს მინდობით აღსაზრდელი პირის, ბავშვის საუკეთესო ინტერესები. შესაბამისად, მნიშვნელოვანი იყო მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია, უკავშირდებოდეს ასეთი სახის გულგრილობას და ზერელე დამოკიდებულებას. რისკებისა და საკუთარი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობა ან მათ მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება არის ისეთი შინაარსის დარღვევა, რომელიც მიუღებელია ბავშვებზე მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოში დამრღვევის შემდგომი საქმიანობის გაგრძელების მიზნებისათვის. შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთ ხასიათის დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში შესაძლებელია გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული დარღვევის ის სახეა, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. სოციალური მომსახურების სააგენტო კი ის დაწესებულებაა, რომლის ფუნქციონირებისთვისაც თანამშრომლის მიერ მომზადებული დასკვნისა და შეფასებების სანდოობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს, რასაც თავად სააგენტოს რეპუტაცია და მის მიმართ საზოგადოებისა და

<sup>1633</sup> სუსგ, Nას-127-123-2016, 13 ოქტომბერი, 2016.

სახელმწიფოს ნდობა ეფუძნება.

მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში სასამართლომ განმარტა, რომ ვალდებულების უხემ დარღვევად შეფასებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების სახით უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებისათვის დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობას არ გააჩნია მაკვალიფიცირებელი მნიშვნელობა და სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენასთან ერთად აუცილებელია, დადგინდეს, რა შედეგი გამოიწვია გადაცდომამ და რა შედეგი შეიძლება გამოეწვია მას დამსაქმებლისათვის. მოცემულ პირობებში, სასამართლოს განმარტებით, არასაპატიოდ გაცდენილი დღეების რაოდენობის გათვალისწინებით და მისგან გამოწვეული შედეგების ურთიერშეჯერების შედეგად დამსაქმებელმა ვერ დაარწმუნა სასამართლო მის მიერ გამოყენებული ღონისძიების პროპორციულობაში, რის გამოც დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება სასამართლომ ბათილად ცნო.<sup>1634</sup>

დარღვევის სიმძიმის შეფასებას ეხებოდა, ასევე, საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Nსს-1223-2018, სადაც მოსარჩელე სადავო ბრძანებით გათავისუფლდა ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის ერთ-ერთი სერვისცენტრის უფროსის/უფროსი მოლარე-ოპერატორის თანამდებობიდან. საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული მიმოწერებით ცალსახად დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. ამასთან, ელექტრონული წერილით მას დეტალურად მიუთითეს იმ ხარვეზებზე, რაც სერვისცენტრის გაუმართაობაზე მიუთითებდა. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა ჩადენილი სამსახურებრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილებას, დამატებითი ვადის მიცემას ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა.

აღნიშნული არ გაიზიარა საკასაციო სასამართლომ, რომლის განმარტებით, ჩადენილი დარღვევების ხარისხის შეფასების მიზნით, სასამართლომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის სპეციფიკაზე, რაც მის მენეჯერულ ხასიათში ვლინდება. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების თანახმად: „მენეჯერი მაღალი პასუხისმგებლობით უნდა უდგებოდეს დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას, რათა არ გამოიწვიოს მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების დემოტივირება. მოტივირებული და კარგად ორგანიზებული გუნდი წარმატების საწინდარია ნებისმიერ სფეროში, განსაკუთრებით საბანკო სექტორში, როგორც მომსახურების გამწევ ერთ-ერთ საპასუხისმგებლო სექტორში, რომელიც თანამშრომლებისგან უფრო

<sup>1634</sup> სუსგ, N536-2021, 21 სექტემბერი, 2021.

მეტ დისციპლინას, ორგანიზებულობას, გულისხმიერებასა და სისწრაფეს მოითხოვს, რაც სათანადო მენეჯმენტის განხორციელების გარეშე წარმოდგენილია. ამასთან, ბანკის სერვისცენტრის გამართული და მოწესრიგებული მუშაობა პირდაპირ კავშირშია აღნიშნული ბანკის მომხმარებელთა რაოდენობის ზრდასთან და აისახება მის რეპუტაციასა და ფინანსურ მხარეზე. სწორედ ამიტომ, გასათვალისწინებელია ის მაღალი პოტენციური ფინანსური რისკები, რომლებიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს სერვისცენტრის უფროსის გულგრილობას და ზერელე დამოკიდებულებას მასზე დაკისრებული მოვალეობებისადმი<sup>1635</sup>.

#### 4.3.2.3 უხეში დარღვევა და გამოხატვის თავისუფლება

განსაკუთრებულ ინტერესს იწვევს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულის ქცევა უკავშირდება მისი მხრიდან საკუთარი შეხედულების ან მოსაზრების გამოხატვას. საქმეში Nას-1696-2018 საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტებები გააკეთა სწორედ აღნიშნულ საკითხზე<sup>1636</sup> და მიუთითა, რომ საკითხის სწორი კვალიფიკაციისათვის მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული მიმოწერისას დასაქმებულის სტატუსი. სამსახურებრივი „სკაიპის“ გამოყენების მიუხედავად, მეუღლესთან პირად მიმოწერაში, რომელიც შეიძლება პარტნიორ კომპანიაშიც კი იყოს დასაქმებული, მხარე არ შეიძლება განვიხილოთ კომპანიის წარმომადგენლად, რომელიც პირადი საუბრისას გამოხატავდა ამა თუ იმ პირის მიმართ დამსაქმებლის დამოკიდებულებას და აჟღერებდა მის პოზიციას. ამასთანავე, უდავოა, რომ მას აქვს აზრის გამოხატვის თავისუფლება. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხსენებული უფლება გარანტირებულია როგორც საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლით, ისე ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-10 მუხლით. აზრის ქონის უფლება, ამ უფლების შინაარსიდან გამომდინარე, აბსოლუტურ უფლებათა რიგს მიეკუთვნება, რასაც ვერ ვიტყვით მისი გამოხატვის უფლებაზე. სწორედ გამოხატვით დაცულ სფეროში ჩარევა დასაშვებია, თუმცა, ეს ჩარევა უნდა შემოწმდეს პროპორციულობის ტესტის მიხედვით: ჩარევა უნდა იყოს კანონით გათვალისწინებული, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმური მიზნის მიღწევას და იყოს ამ მიზნის მიღწევის თანაზომიერი საშუალება.

საკასაციო პალატის მითითებით, მოსარჩელის მიერ კომპანიაში დაკავებული პოზიცია კლიენტებისა თუ პარტნიორების მიმართ პოზიტიური, კეთილსაიმედო განწყობის გამოხატვას თავისთავად მოიაზრებდა, როგორც ეთიკის, ისე სამეწარმეო წესებიდან გამომდინარე. ამ მხრივ კომპანიის ხელმძღვანელის მითითება, მათ შორის,

<sup>1635</sup> Nას-1223-2018, 2 აპრილი, 2020.

<sup>1636</sup> Nას-1696-2018, 31 ივლისი, 2020.

ელექტრონული კომუნიკაციისას ფრთხილი და კორექტული ურთიერთობის თაობაზე, გამოხატვის უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ საფუძველად შეიძლება შეფასდეს. თუმცა ამგვარი ჩარევა მიზნის მიღწევის თანაზომიერი იქნება უშუალოდ შრომითი მოვალეობის შესრულებისას. განსახილველ შემთხვევაში კი სადავო იყო, მეუღლესთან პირადი საუბრისას მოსარჩელის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა არის თუ არა ლეგიტიმური, ხოლო შრომითი ურთიერთობის მოშლა დასახული მიზნის მიღწევის თანაზომიერი საშუალება, რასაც, საკასაციო სასამართლოს დასკვნით, უარყოფითი პასუხი უნდა გაეცეს, რამდენადაც მეუღლეთა პირადი საუბარი არ წარმოადგენს არც შრომითი მოვალეობის განხორციელებას და არც ამ საუბარში გამოთქმული აზრები მიიჩნევა კომპანიის ოფიციალურ პოზიციად, ამდენად, ამგვარ გამოხატვაში ჩარევა არა თუ მიზნის მიღწევის თანაზომიერ საშუალებას, არამედ ლეგიტიმური მიზნის მიღწევასაც კი არ შეიძლება ემსახურებოდეს და გაუმართლებელია.

#### 4.3.2.4. დასაქმების ადგილის გარეთ ჩადენილი უხეში დარღვევა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი პრაქტიკაში ზოგჯერ შეიძლება გახდეს ისეთი მოქმედებაც, რომელიც დასაქმების ადგილის გარეთ არის ჩადენილი, მაგრამ, დამსაქმებლის აზრით, ზიანს აყენებს მის რეპუტაციას ან დასაქმებულისადმი ნდობის დაკარგვის საფუძველი ხდება.

აღნიშნულ საკითხზე გააკეთა განმარტება საკასაციო სასამართლომ საქმეში Nას-1280-2019<sup>1637</sup>, სადაც მოსარჩელე კომერციულ ბანკში დაკავებული მოლარის თანამდებობიდან გათავისუფლდა იმ საფუძველით, რომ იგი ჩართული იყო აზარტულ თამაშებში. თუმცა საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს შეეძლო გამოეყენებინა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულმა აზარტულ თამაშობებში მონაწილეობისთვის გამოიყენა სამუშაო დრო და რესურსი, გამოიყენა საბანკო დაწესებულების თანხები. მაგრამ ამ შემთხვევაში, როდესაც დადგენილია, რომ დასაქმებული პერიოდულად მონაწილეობდა აზარტულ თამაშობებში, თუმცა მას საამისოდ არ გამოუყენებია სამუშაო დრო და რესურსი, საბანკო დაწესებულების ფინანსური სახსრები და სხვა, უნდა იყოს შესაძლებლობა ამ ორი მოცემულობის ერთმანეთისაგან განსხვავებისა და პასუხისმგებლობის ინდივიდუალიზაციისათვის, დარღვევის შინაარსის და სიმძიმის გათვალისწინებით.

<sup>1637</sup> Nას-1280-2019, 23 ივლისი, 2020.



## 5. დასაქმებულის მუშაობის დასრულების საფუძველები

### 5.1 დასაქმებულის შრომისუუნარობა

ხანგრძლივი შრომისუუნარობის საფუძველით შრომითი ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა<sup>1638</sup> არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის ავტომატურ შეწყვეტას. ამისათვის აუცილებელია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა.<sup>1639</sup>

გერმანული დოქტრინის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის საფუძველით გამართლებულია, თუ ეს უკანასკნელი ზომა და არ არსებობს სხვა უფრო მსუბუქი საშუალება დამსაქმებლის ინტერესის უზრუნველსაყოფად.<sup>1640</sup> კერძოდ, დასაქმებულის სამუშაოზე ხანგრძლივად გამოუცხადებლობა უნდა იწვევდეს მნიშვნელოვან საწარმოო სირთულეებს ან შეუსაბამოდ დიდ ხარჯებს.<sup>1641</sup> გერმანული დოქტრინა ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო ხელშეკრულების მოშლის დამატებით კრიტერიუმებს აყალიბებს. კერძოდ, პირველ რიგში, სშკ-ის მოწესრიგების მსგავსად, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა უნდა აზრკოლებდეს მას სამუშაოს შესრულებაში (იწვევდეს შრომისუუნარობას). ამასთან, დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის გამო საწარმოს ინტერესებს არსებითად უნდა ადგებოდეს ზიანი, ასევე არ უნდა არსებობდეს უფრო მსუბუქი ზომა დამსაქმებლის ინტერესების უზრუნველსაყოფად და საწარმოს ინტერესებისა და დასაქმებულის ინტერესების შეპირისპირების საფუძველზე საწარმოს ინტერესი უპირატესი უნდა იყოს.<sup>1642</sup>

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის ი) ქვეპუნქტის თანახმად, დასაშვებია დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლა მისი ხანგრძლივი შრომისუუნარობის შემთხვევაში, თუ შრომისუუნარობა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 60 დღეს 6 თვის განმავლობაში და, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული კუთვნილი შვებულება. ამ სპეციალური დათქმის გათვალისწინებით, უდავოა, რომ ხანგრძლივი შრომისუუნარობის საფუძველით ხელშეკრულების მოშლა არ იქნება კანონიერი, თუ დასაქმებულს არ გამოუყენებია კანონით გათვალისწინებული შვებულება. ამ საფუძველით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული გამოუყენებელი შვებულების

<sup>1638</sup> იქვე, 57.

<sup>1639</sup> Hesse, MüKo, Vormerkung 620-630, 55.

<sup>1640</sup> Hergenröder, MüKo, KüSchG, §1, Rn. 92, 93.

<sup>1641</sup> შდრ. შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 118-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6N1, 70.

<sup>1642</sup> Hergenröder, MüKo, KSchG § 1, Rn. 156, 171.

ანაზღაურების საკითხი არ დადგება. თუ დასაქმებულს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით თავად არ შესწევს უნარი, მოითხოვოს კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულება, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი თავად უნდა იყოს უფლებამოსილი და ვალდებული, მიაკუთვნოს მას გამოუყენებელი შვებულება.<sup>1643</sup>

5.2 სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების მოშლა დასაშვებია, თუ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება ან განაჩენი დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს. ხელშეკრულების მოშლის ეს საფუძველი ძალიან ზუსტად არის ფორმულირებული, ვინაიდან დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლის უპირობო უფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში ანიჭებს, თუ ასეთი გადაწყვეტილება ან განაჩენი დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებას ობიექტურად შეუძლებელს ხდის.<sup>1644</sup>

ცხადია, ასეთი ვიწრო ფორმულირება არ გამორიცხავს შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია, მაგრამ, მის მიმართ კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების ან განაჩენის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება გაუმართლებელია. თუმცა ასეთი შემთხვევების შეფასება არ მოექცევა სშკ-ის 47 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის მოწესრიგების ქვეშ და უნდა შეფასდეს ცალკეული შემთხვევის გათვალისწინებით, ვალდებულების დარღვევის ან სხვა ობიექტური საფუძველით ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობის ჭრილში.

სასამართლოს განაჩენი ან სხვა კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში წარმოადგენს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, თუ განაჩენის ან გადაწყვეტილების აღსრულება დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადებას შეუძლებელს ხდის. სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 279-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, განაჩენი კანონიერ ძალაში შედის და აღსასრულებლად მიექცევა სასამართლოს მიერ მისი საჯაროდ გამოცხადებისთანავე. ამდენად, თუ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის დანაწესს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის პერსპექტივიდან შევხედავთ, განაჩენი, საპატიმრო სასჯელის ნაწილში, აღსრულების მიზნებისათვის, პირველი ინსტანციის მიერ მისი

<sup>1643</sup> ვრცლად იხ. სშკ-ის 46-ე მუხლის კომენტარი.

<sup>1644</sup> *Hergenröder*, KSchG § 1, Rn. 182.

საჯარო გამოცხადებიდან შედის ძალაში, შესაბამისად, თუ განსასჯელს საპატიმრო სასჯელი პირველი ინსტანციის განაჩენით მიესაჯა, საპატიმრო სასჯელის ნაწილში განაჩენი კანონიერ ძალაში გამოცხადებისთანავე შედის და დაუყოვნებლივ აღსრულდება. იგივე წესი არ ვრცელდება არასაპატიმრო სასჯელებზე, ვინაიდან არასაპატიმრო სასჯელის აღსრულება ხდება მხოლოდ გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობის ან გასაჩივრების ვადის ამოწურვის შემდეგ. ამიტომ უნდა ვივარაუდოთ, რომ დასაქმებულის მიმართ საპატიმრო სასჯელის გამოყენების შემთხვევაში, დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება პირველი ინსტანციის სასამართლოს განაჩენის გამოცხადებისთანავე წარმოეშობა. ცხადია, დამსაქმებელი ბრალდების ნაწილში განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლას ვერ დაელოდება, რადგან, ფაქტია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს განაჩენი, რომელიც სასჯელის ნაწილში დაუყოვნებლივ აღსრულდება, დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადებას გამორიცხავს. დასაქმებული, რომელიც ხანგრძლივი დროის განმავლობაში სამსახურში ვერ ცხადდება, დამსაქმებლის ნების საწინააღმდეგოდ სამუშაო ადგილს ვერ შეინარჩუნებს, რადგან ნებისმიერი დასაქმებული შრომითი პროცესის არსებითი შემადგენელი ნაწილია, შესაბამისად, მისი ხანგრძლივი ვადით გამოუცხადებლობა სამუშაოს უწყვეტ ციკლს აფერხებს. აღნიშნული მსჯელობა გამოიყენება მაშინაც, როდესაც დასაქმებული სამუშაო ადგილას საპატიო მიზეზით ვერ ცხადდება, თუმცა, გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის განმაპირობებელი გარემოება ხანგრძლივი ვადით გრძელდება.<sup>1645</sup>

ამდენად, შკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის დანაწესი, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს, გულისხმობს განაჩენის სასჯელის ნაწილში კანონიერ ძალას სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 279-ე მუხლის კონტექსტში. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება იმიტომ კი არ წყდება, რომ იგი ამა თუ იმ დანაშაულის ჩადენაში დამნაშავეა, არამედ იმ არგუმენტზე დაყრდნობით, რომ საპატიმრო სასჯელის ნაწილში კანონიერ ძალაში შესული განაჩენი დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს. აქვე ისიც აღსანიშნავია, რომ „კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენი“, უდანაშაულობის პრეზუმფციის მიზნებისათვის, გულისხმობს გადაწყვეტილებას, რომელთან მიმართებითაც ამოწურულია პირის დამნაშავეობასთან

<sup>1645</sup> შედარების მიზნებისათვის, დროებითი შრომისუუნარობაც კი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველად მიიჩნევა, თუ გამოუცხადებლობის ხანგრძლივობა ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა 60 კალენდარულ დღეს აღემატება.

დაკავშირებით პირდაპირი გასაჩივრების შესაძლებლობა<sup>1646</sup>. შესაბამისად, პირი, რომელთანაც შრომის ხელშეკრულება ქვედა ინსტანციის სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენით გათვალისწინებული საპატიმრო სასჯელის გამოყენების გამო წყდება, დამნაშავედ არ მიიჩნევა, ვიდრე აღნიშნული განაჩენი კანონიერ ძალაში არ შევა. საწინააღმდეგოს დაშვება უდანაშაულობის პრეზუმფციის დარღვევად განიხილება.

შრომის კოდექსიდან პირდაპირ არ გამომდინარეობს და ჯერჯერობით არც სასამართლო პრაქტიკა იძლევა პასუხს იმასთან დაკავშირებით, თუ რა ხდება მაშინ, როდესაც პირველი ინსტანციის განაჩენის გამოცხადების შედეგად დასაქმებულს საპატიმრო სასჯელი მიესაჯა, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დაედო საფუძვლად, თუმცა მეორე ანდა მესამე ინსტანციის სასამართლომ განსასჯელი გაამართლა და, საბოლოოდ, კანონიერ ძალაში გამამართლებელი განაჩენი შევიდა. არის თუ არა გამამართლებელი განაჩენი გათავისუფლებული თანამშრომლის სამსახურში აღდგენის საფუძველი?! ამ კითხვას უარყოფითი პასუხი უნდა გაეცეს, რადგან იმთავითვე ცხადია, რომ შრომითი ხელშეკრულება მართლზომიერად, კანონის შესაბამისად შეწყდა, ამდენად, კანონიერ საფუძველზე დაყრდნობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის კანონისმიერი საფუძველი არ არსებობს. თუმცა, ვინაიდან გამოტანილმა გამამართლებელმა განაჩენმა ცხადყო, რომ დასაქმებულს თავისუფლება უკანონოდ აღეკვეთა, ამ შემთხვევაში დაცვის მნიშვნელოვანი ბერკეტი და ზიანის ანაზღაურების რეალიზების მნიშვნელოვანი მექანიზმია სამოქალაქო კოდექსის 1005-ე მუხლის დანაწესი, რომლის მიხედვითაც, რეაბილიტირებული პირისათვის უკანონო მსჯავრდების, სისხლის სამართლის პასუხისგებაში უკანონოდ მიცემის, აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობის უკანონოდ გამოყენების შედეგად მიყენებულ ზიანს ანაზღაურებს სახელმწიფო, გამომიების, პროკურატურის ორგანოებისა და სასამართლოს თანამდებობის პირთა ბრალის მიუხედავად. განზრახვისას ან უხეში გაუფრთხილებლობისას ეს პირები სახელმწიფოსთან ერთად სოლიდარულად აგებენ პასუხს. ზიანის კონტექსტში განიხილება ის დაკარგული შემოსავალიც, რომელიც დასაქმებულმა უკანონო მსჯავრდების შედეგად ვერ მიიღო. თუმცა აღნიშნული ზიანის ანაზღაურებაზე პასუხისმგებელია არა დამსაქმებელი, რომლის მხრიდანაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის 47 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში კანონიერი იყო, არამედ სახელმწიფო, საბოლოოდ გაუმართლებელი ბრალდების წარდგენის გამო, რამაც დასაქმებულის თავისუფლების გაუმართლებელი აღკვეთა და, შესაბამისად, შრომითი უფლება-მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობა განაპირობა.

<sup>1646</sup> იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 29 დეკემბრის N2/7/636 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე დავით ცინცილაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-31.

გარდა განაჩენისა, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძვლად კანონიერ ძალაში შესულ „სხვა გადაწყვეტილებასაც“ მიიჩნევს, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს. „სხვა გადაწყვეტილებაში“, როგორც სასამართლოს მიერ გამოტანილ სასამართლო აქტების კრების სახელში, უნდა ვიგულისხმოთ ყველა ის საბოლოო სასამართლო აქტი, რომლითაც საქმეზე შემაჯამებელი გადაწყვეტილება გამოდის, ასევე დროებითი საპროცესო ღონისძიებების განმაპირობებელი აქტები, როგორცაა, განჩინება, მაგალითად, აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობის გამოყენების თაობაზე. შესაბამისად, ზემოგანვითარებული მსჯელობა ვრცელდება იმ დასაქმებულების მიმართაც, რომელთა საქმიანობის გაგრძელებას შეუძლებელს ხდის დროებითი ღონისძიებების სახით გამოყენებული აღკვეთის ღონისძიება, პატიმრობა. არაგანჭკვრეტადია თავისუფლების აღკვეთის საერთო ვადა, რადგან წინასწარ პატიმრობას შემდგომ შეიძლება საპატიმრო სასჯელი ჩაენაცვლოს. ამიტომ ასეთ შემთხვევაშიც, თუ დასაქმებულს აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობა შეეფარდა, დამსაქმებელს, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება წარმოეშობა, რადგან დასაქმებულის მიმართ გამოტანილი სასამართლო აქტი (განჩინება) გამოცხადებისთანავე მიექცევა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად და ისიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს.

ამდენად, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის ფარგლებში ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს საპატიმრო და არასაპატიმრო სასჯელები. როდესაც საპატიმრო სასჯელს სამუშაოს შესრულების დამაბრკოლებელ გარემოებად განვიხილავთ, ყურადღების მიღმა არ უნდა დარჩეს სამუშაოს დისტანციურად შესრულების ობიექტური შესაძლებლობაც. ამიტომ, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისას უნდა დადგინდეს გადაწყვეტილების (განჩინების, განაჩენის) დაუყოვნებლივ, გამოცხადებისთანავე კანონიერ ძალაში შესვლის ფაქტი, სასჯელის საპატიმრო ხასიათი, დაკავშირებული თავისუფლების აღკვეთასთან და, იმავდროულად, თავისუფლების აღკვეთით სამუშაოს შესრულებაში რეალური დაბრკოლების შექმნის ფაქტი. ცხადია, დისტანციურად სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა მხედველობაში არ მიიღება, როდესაც განაჩენი სამუშაოს არაჯეროვანი შესრულების შედეგად დადგა. ასეთ ვითარებაში, საფიქრალია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა ისეთი საფუძველი იარსებებს, როგორცაა, ვალდებულების უხეში დარღვევა, გათვალისწინებული სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით.

გარდა სისხლის სამართლის საქმეზე გამოტანილი განაჩენისა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს, არსებობდა მოსაზრება (სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც გაუქმებულია<sup>1647</sup>), რომლის მიხედვითაც, სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის თაობაზე იმავე ადგილას ახალ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, რადგან, ასეთ დროს, ფაქტობრივად, დგება მოცემულობა, როდესაც ძველი თანამშრომელი აღდგენილია იმ ადგილას, სადაც ახალი თანამშრომელი მუშაობს. ერთ ადგილას ორი ადამიანი (თანამშრომელი) ვერ იმუშავებს, ამიტომ სასამართლო გადაწყვეტილება, რომლითაც ძველი თანამშრომელი თავის ადგილას აღდგა, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, ახალი თანამშრომლის გათავისუფლების საფუძველია. ამდენად, სახეზეა სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც ახალი თანამშრომლის მხრიდან სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს. თუმცა ამ ლოგიკით, ახალი თანამშრომელი ჩართული უნდა იყოს საქმეში მესამე პირად, რადგან, „კ“ ქვეპუნქტის ამგვარი განმარტებით, ძველი თანამშრომლის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ახალი თანამშრომლის უფლება-მოვალეობებზე პირდაპირ ზეგავლენას ახდენს, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ ეს თანამშრომელი საქმეში მესამე პირად ჩართული არ იქნება, სსსკ-ის 422-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „გ“ პუნქტის კონტექსტში, აღნიშნული გადაწყვეტილების ბათილობის საფუძველი იარსებებს.<sup>1648</sup>

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტისა და სსსკ-ის 422-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის ამგვარი განმარტება საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა.<sup>1649</sup> საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, სსსკ-ის 422-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის მიზნებისათვის, გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნის უფლების მქონე სუბიექტში იგულისხმება არა ის პირი, რომელიც შესაძლებელია, საქმეში ჩაბმული ყოფილიყო მესამე პირად დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნის გარეშე, არამედ პირი, რომელიც არის პოტენციური მოსარჩელე, მოპასუხე ან მესამე პირი დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნით.<sup>1650</sup> ახალი დასაქმებული კი ასეთ პირად არ განიხილება, რადგან ძველი თანამშრომლის სამსახურში აღდგენა ახალი თანამშრომლის გათავისუფლების საფუძველი ვერ გახდება, ვერც სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტისა და ვერც „ო“ ქვეპუნქტზე

<sup>1647</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, 28/4403-16 (03.05.2018).

<sup>1648</sup> იქვე.

<sup>1649</sup> სუსგ, №ს-687-687-2018 (20.07.2018).

<sup>1650</sup> სუსგ, №ა-2032-ბ-9-2015 (26.11.2015); სუსგ, №ს-187-180-2012 (29.03.2012); სუსგ, №ს-1371-1293-2012 (24.12.2012).

დაყრდნობით.<sup>1651</sup> თუ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლზომიერება დადგინდება, მას (უკანონოდ გათავისუფლებულს), ნაცვლად აღდგენისა (აღდგენის შეუძლებლობის გამო), კომპენსაცია მიეცემა. დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს ფაქტი, რომ სადავო პოზიცია ვაკანტური არ არის და მესამე პირია დასაქმებული.<sup>1652</sup> დამსაქმებელი თუ აღნიშნულს ვერ დაადასტურებს, სასამართლო აკმაყოფილებს სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნას, დამსაქმებელი კი იღებს ორ დასაქმებულს ერთ პოზიციაზე, კერძოდ, აღდგენილ თანამშრომელსა და ახალ თანამშრომელს, რომელიც აღდგენამდე პერიოდში სადავო პოზიციაზე დასაქმდა. აღდგენასთან დაკავშირებით კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება უნდა აღსრულდეს, ანუ დასაქმებული სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო აღნიშნული ფაქტი ახალ თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველად არ განიხილება, ამიტომ ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული შეიძლება რეორგანიზაციის საჭიროების წინაშე დადგეს. ამდენად, იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა ერთ პოზიციაზე ორი თანამშრომელი არ მიიღოს, მან სასამართლო წესით დავის ფარგლებში უნდა ამტკიცოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება, ანდა მის პირვანდელ თანამდებობაზე ან ტოლფას პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობა. დამსაქმებლის მიერ შესაბამისი მტკიცების ტვირთის ჯეროვნად განხორციელების შემთხვევაში, თუ სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მაინც არამართლზომიერად მიიჩნევს, დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას პოზიციაზე აღდგენას გამორიცხავს და მართლმართლად განაცდურსა და კომპენსაციაზე იმსჯელებს. სხვა შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ერთ პოზიციაზე ორ თანამშრომელს „მიიღებს“, კერძოდ, ახალ კადრს და აღდგენილ თანამშრომელს, იგი შეიძლება, რეორგანიზაციის საჭიროების წინაშე დადგეს და „აღდგენილი თანამშრომლისაგან“ ახლა უკვე რეორგანიზაციის საფუძველით გათავისუფლდეს.

### 5.3 გაფიცვის უკანონოდ ცნობა

სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის უფლებას სასამართლოს მიერ მიღებული და ძალაში შესული გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის მონაწილეობით განხორციელებული გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საფუძველით.

სმკ-ის 64-ე მუხლის თანახმად, „გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი

<sup>1651</sup> სუსგ, Nას-687-687-2018 (20.07.2018).

<sup>1652</sup> იქვე.

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.“ გაფიცვის უფლება – ეს არის დასაქმებულთა და მათი ორგანიზაციის ფუნდამენტური უფლება და იგი წარმოადგენს დასაქმებულთა მიერ საკუთარი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვის ლეგიტიმურ საშუალებას. პროფესიული და ეკონომიკური ინტერესები, რომელთაც დასაქმებულები იცავენ გაფიცვის მეშვეობით, მოიცავს არა მხოლოდ უკეთეს შრომით პირობებს ან პროფესიული ხასიათის კოლექტიურ მოთხოვნებს, ასევე, იგი მიზნად ისახავს კომპანიის წინაშე არსებული ეკონომიკური და სოციალური ხასიათის გამოწვევებისა და პრობლემების გადაწყვეტას.<sup>1653</sup>

გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური უფლება. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის N01-43/ნ ბრძანების თანახმად, გაფიცვის უფლება აკრძალული აქვთ იმ დასაქმებულებს, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან. ამავე ნუსხით, გაფიცვის უფლება ეზღუდებათ, ასევე, იმ საჯარო მოსამსახურეებსაც, რომლებიც სასამართლო ორგანოებში, ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში საქმიანობენ.

ამასთან, სშკ-ის 67-ე მუხლი ითვალისწინებს შემთხვევებს, როდესაც გაფიცვა უკანონოდ ჩაითვლება. ამ საფუძვლების დარღვევით განხორციელებულ გაფიცვაში მონაწილეობა სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევაა, რაც არ არის გამართლებული კანონიერი გაფიცვის უფლებით. შესაბამისად, სშკ-ის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, სასამართლო უფლებამოსილია, ასეთი გაფიცვა უკანონოდ ცნოს.

გაფიცვის უკანონოდ ცნობა რამდენადაა გამართლებული, ხელშეკრულების მოშლის უპირობო საფუძვლად ჩაითვალოს, დასაფიქრებელია. მაგალითად, გერმანიის სასამართლო პრაქტიკაში ამ საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაფიცვის უკანონობის შესახებ დასაქმებული ინფორმირებული იყო, ან მისთვის ეს შეცნობადი იყო.<sup>1654</sup> ამასთან, გერმანული სასამართლო ითვალისწინებს გარემოებებს და ინტერესთა შეპირისპირების საფუძველზე იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას. კერძოდ, განიხილება, რამდენად იყო დასაქმებულის მხრიდან გაფიცვაში მონაწილეობა განპირობებული სოლიდარობის გამოხატვით ან ფსიქოლოგიური ზემოქმედებით; ხომ არ მიენდო დასაქმებული პროფესიული კავშირის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას და სხვ.<sup>1655</sup>

<sup>1653</sup> შველიძე ზ., შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შველიძე ზ., ბაქაქური ნ, თოდრია თ. (რედ.), 2017, 224.

<sup>1654</sup> BAG, Urteil vom 29-11-1983 – 1 AZR 469/82 (Mainz), NJW; 1984, 1371.

<sup>1655</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 135.



გაფიცვის უფლების ჯეროვანი დაცვა, თავის მხრივ, გულისხმობს გაფიცვის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვას, შესაბამისად, მარტოოდენ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის ფაქტი არ არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თვითკმარი საფუძველი. უფრო მეტიც, იმ შემთხვევაში, თუ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტას გაფიცვაში მონაწილეობა ანდა გაფიცვის ფაქტის თაობაზე ინფორმაციის შეუტყობინებლობა დაედება საფუძველად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უპირობოდ ბათილად ჩაითვლება.<sup>1656</sup> სასამართლო უფლებამოსილი არ არის, გაფიცვის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინიცირებულ დავაში გაფიცვის კანონიერება განიხილოს.<sup>1657</sup> გაფიცვის მართლზომიერების შეფასება ცალკე სასამართლო დავის საგანია. შესაბამისად, გაფიცვის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხოლოდ მაშინ იქნება ნამდვილი, თუ სასამართლო ცალკე დავაში გაფიცვას უკანონოდ ცნობს, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებას დაეფუძნება.

გაფიცვის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის მიზნებისათვის, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე გადაწყვეტილების აღსრულება საკმარისი არ არის, ვინაიდან სმკ-ის 67-ე მუხლი ადგენს, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ სრულდება. დაუყოვნებელი აღსრულება ამავე გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლას არ ნიშნავს. სასამართლო გადაწყვეტილებათა დაუყოვნებელი აღსრულების ინსტიტუტი სწორედ იმ მიზანს ემსახურება, რომ გადაწყვეტილება იქამდე აღსრულდეს, სანამ ის კანონიერ ძალაში შევა. გადაწყვეტილებათა დაუყოვნებელი აღსრულება აღსრულების დაყოვნების შეუქცევადი უარყოფითი შედეგების თავიდან აცილების ლეგიტიმურ მიზანს ემსახურება და არამც და არამც აღნიშნული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის დაჩქარებას. შესაბამისად, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუყოვნებელი აღსრულება არ ნიშნავს იმას, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაშია შესული და არ გასაჩივრდება. ამდენად, უკანონო გაფიცვის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ გადაწყვეტილების დაუყოვნებელი აღსრულების ფაქტს კი არ უნდა დაეფუძნოს, არამედ დამსაქმებელი აღნიშნული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლას უნდა დაელოდოს. ამასთან, ნიშანდობლივია ის ფაქტიც, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობა ჰიპოთეზური არ იყოს და განუსაზღვრელ პირთა წრეს არ ეხებოდეს. ერთი პროცესის ფარგლებში, თუმცა ცალ-ცაკლე, შეფასების საგანი უნდა იყოს გაფიცვაში მონაწილე

<sup>1656</sup> სუსგ, Nას-333-312-2017 (30.06. 2018).

<sup>1657</sup> იქვე.

თითოეული პირის ქცევის (გაფიცვის) მართლზომიერება. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა ამა თუ იმ პირის გაფიცვის უკანონობა, შრომითი ხელშეკრულება მართლზომიერად მართლოდენ აღნიშნული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ შეიძლება შეწყდეს.

#### 5.4 გარდაცვალება

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია. უდავოა, რომ დასაქმებულის გარდაცვალება ავტომატურად გამოიწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელია ვალდებულების პირადად შესრულების მოვალეობა (სშკ-ის მე-19 მუხლი). შესაბამისად, ის, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა დასაქმებულის გარდაცვალებით წყდება, გამომდინარეობს სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულებიდან.<sup>1658</sup> დასაქმებულის ვალდებულება მემკვიდრეობით არ გადაიცემა (შდრ. სსკ-ის 1330-ე მუხლი), თუმცა დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი მოთხოვნები (როგორცაა, მაგალითად, ხელფასის მიღების მოთხოვნა), რომლებიც მის სიცოცხლეში წარმოიშვა, როგორც წესი, მემკვიდრეობით გადადის.<sup>1659</sup>

დასაფიქრებელია, რამდენად გამართლებულია სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის ფორმულირება დამსაქმებლის გარდაცვალების შემთხვევაში. კერძოდ, რამდენად უნდა გამოიწვიოს დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალებამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ავტომატურად. სამსჯელოა, ხომ არ არის მიზანშეწონილი, დამსაქმებლის გარდაცვალების სამართლებრივი შედეგები სამუშაოს სპეციფიკასა თუ შინაარსს დაუკავშირდეს და, ცალკეულ შემთხვევაში, მიზანშეწონილად ჩაითვალოს მემკვიდრის მიერ ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობების დაცვა.<sup>1660</sup> მაგალითისათვის, თუ პირი ოჯახში/შინა მეურნეობაშია მარტივ სამუშაოზე დასაქმებული, ან ფიზიკური პირის მცირე საწარმოშია დასაქმებული, დამსაქმებლის გარდაცვალება რამდენად უნდა იწვევდეს ყველა ხელშეკრულების შეწყვეტას, მიუხედავად იმისა, რომ შესასრულებელი სამუშაო კვლავ არსებობს, სადავოა. აღნიშნული მსჯელობის საფუძველია შესასრულებელი სამუშაოს თავისებურება, რომელიც უკვე გაწეული შრომის შედეგის შესანარჩუნებლად ბოლომდე მიყვანას შეიძლება საჭიროებდეს, ასევე, დასაქმებულის დაცვის ღირსი უფლება, რომლის

<sup>1658</sup> გუჯაბიძე ნ., შველიძე ზ., ბაქაქური ნ., თოდრია თ. (რედ.) შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 245.

<sup>1659</sup> Hesse, MüKo, Vormerkung §§ 620-630, Rn. 51.

<sup>1660</sup> იქვე, Rn. 52.

ანაზღაურება სამუშაოს ბოლომდე მიყვანაზე შეიძლება იყოს დამოკიდებული, და ა.შ.

## 6. დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყება

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესაძლებლობას ლიკვიდაციის დაწყების საფუძველით. დასაფიქრებელია ამ საფუძველის სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისაგან განცალკევებით მოწესრიგების მიზანი, ვინაიდან ლიკვიდაციის დაწყება სწორედ ორგანიზაციული ცვლილებების დაკონკრეტებაა. სწორედ ამიტომ ამ შემთხვევაშიც მიზანშეწონილია, გავრცელდეს სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დამატებითი წინაპირობები.

შესაბამისად, საწარმოს ლიკვიდაციის დაწყება, როგორც ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, „ა“ ქვეპუნქტთან ურთიერთკავშირში უნდა განიმარტოს. უნდა დადგინდეს ლიკვიდაციის დაწყების მიზანშეწონილობა და სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა ლიკვიდაციის დაწყების მომენტისათვის. ასეთი მიდგომა გამართლებულია, რათა დამსაქმებელმა ლიკვიდაციის დაწყება არ გამოიყენოს კანონის დაცვითი ნორმებისათვის გვერდის ავლის და ამ საფუძველის ბოროტად გამოყენების მიზნით.<sup>1661</sup>

პირველ რიგში, უნდა შეფასდეს, რამდენად არის ლიკვიდაციის დაწყება ობიექტურად გამართლებული და რეალური. მნიშვნელოვანია, რომ ლიკვიდაციის შესახებ გადაწყვეტილება იყოს აუცილებელი, საბოლოო და შეუქცევადი.<sup>1662</sup> მაგალითად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულთათვის ხელშეკრულებების მოშლის შემდეგ ლიკვიდაციის პროცესს შეაჩერებს და კვლავ განაახლებს საწარმო ჩვეულ რეჟიმში საქმიანობას, შესაძლებელია ჩაითვალოს, რომ ლიკვიდაციის დაწყება მხოლოდ მოჩვენებითი იყო და ის ხელშეკრულების მოშლის ლეგიტიმაციისათვის იქნა გამოყენებული. ასეთ შემთხვევაში გათავისუფლებულ პირებს უნდა ჰქონდეთ ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო მოშლის გამო სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება.<sup>1663</sup> შესაბამისად, მაშინაც კი, თუ ლიკვიდაციის დაწყება ობიექტურად გამართლებულია, დამატებით უნდა შემოწმდეს, რამდენად არსებობდა კონკრეტულ ეტაპზე სამუშაო ძალის შემცირების

<sup>1661</sup> *Hergenröder*, KSchG § 1, Rn. 320.

<sup>1662</sup> BAG, Urt. v. 16. 2. 2012 – 8 AZR 693/10 (Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urt. v. 10. 9. 2010– 9 Sa 343/10 ) NZA-RR 2012, 465.

<sup>1663</sup> შრომის კოდექსის 2003 წლის პროექტის 121-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003/6 N1, 73-74.

აუცილებლობა.

სამეწარმეო სამართლებრივი თვალსაზრისით, სამეწარმეო საზოგადოების დაშლის რეგისტრაცია იწვევს სამეწარმეო საზოგადოების ლიკვიდაციის პროცესის დაწყებას. სამეწარმეო საზოგადოების ლიკვიდაცია არ ხორციელდება მაშინ, როდესაც სამეწარმეო საზოგადოების ქონების მიმართ დაწყებულია გადახდისუუნარობის საქმისწარმოება, ასევე მაშინ, როდესაც იურიდიული პირის წინააღმდეგ დაწყებულია სისხლის სამართლის საქმის წარმოება ამავე საქმის დასრულებამდე, ანუ სასამართლო განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ან სისხლის სამართლის საქმის წარმოების შეწყვეტამდე.

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში, ლიკვიდაციის წარმოების დაწყების მომენტად მიჩნეულ უნდა იქნეს კომპანიის ლიკვიდაციის დაწყების თაობაზე განაცხადის მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტი. დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული ლიკვიდაციის პროცედურის დაწყების საბოლოოობა, აუცილებლობა და შეუქცევადობა სათანადო მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლო ლიკვიდაციის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ბათილად ცნობს.<sup>1664</sup>

ლიკვიდაციის დასაწყისად მარეგისტრირებელი ორგანოსათვის მიმართვაა აუცილებელი. პარტნიორთა გადაწყვეტილების საფუძველზე დაშლილმა სამეწარმეო საზოგადოებამ შეიძლება კვლავ გააგრძელოს არსებობა, თუ ამას გადაწყვეტს საერთო კრება კენჭისყრაში მონაწილეთა ხმების 3/4-ის უმრავლესობით და სამეწარმეო საზოგადოების ქონების პარტნიორთა შორის განაწილება არ დაწყებულა. დაშლილი სამეწარმეო საზოგადოების მიერ არსებობის გაგრძელების შესახებ გადაწყვეტილებას მარეგისტრირებელ ორგანოს რეესტრში რეგისტრაციისთვის ლიკვიდატორები წარუდგენენ. დაშლილი სამეწარმეო საზოგადოების მიერ არსებობის გაგრძელების შესახებ გადაწყვეტილება ძალაში მხოლოდ რეესტრში მისი რეგისტრაციის შემდეგ შედის.

ამდენად, ერთი მხრივ, ლიკვიდაციის დაწყების წინაპირობა სამეწარმეო საზოგადოების დაშლის რეგისტრაციაა, თუმცა, თუ სამეწარმეო საზოგადოებამ გააგრძელა არსებობა, ეს გარემოება არასასურველი თანამშრომლებისაგან გათავისუფლების საფუძვლად არ უნდა იქნეს გამოყენებული. შესაბამისად, თუ დასაქმებულები მართოდენ კომპანიის ლიკვიდაციის პროცესის დაწყების საფუძვლით გათავისუფლდნენ პოზიციიდან, აღნიშნული გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის ბათილობის წინაპირობა უნდა გახდეს. თუ დაშლილ საწარმოს საქმიანობის გაგრძელებისას შტატების შემცირების

<sup>1664</sup> სუსგ, Nას-177-164-2015 (25.04.2015).

საჭიროება წარმოეშვა, ეს პროცესი რეორგანიზაციის გზით უნდა განხორციელდეს.

## 7. ხელშეკრულების მოშლის „სხვა ობიექტური მიზეზი“

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას „სხვა ობიექტური საფუძვლით“, რაც შეიძლება, ცალკეულ შემთხვევაში გამოწვეული იყოს როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მიზეზით. სასამართლოს განმარტებით, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით („სხვა ობიექტური გარემოება“) დასაქმებულის გათავისუფლება მართოდენ მაშინ არის გამართლებული, თუ: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან განსხვავებულია; ბ) დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე დამოკიდებული არ არის; გ) მისი არსებობის დადასტურება შესაძლებელია, ანუ ობიექტურად მტკიცებადი კატეგორიაა; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის; ე) ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის არსებობს შედეგობრივი კავშირი; ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა აქვს<sup>1665</sup>.

მაგალითად, თუ დამსაქმებელს აქვს ობიექტური საფუძველი, ხელშეკრულება დადოს 30 თვეზე მეტი ვადით, ასეთი ხელშეკრულების დადება მას ეკრძალება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup>, 1<sup>3</sup> პუნქტების გათვალისწინებით. თუ 30 თვეზე მეტი ვადით ხელშეკრულების დადებისათვის არსებობს ობიექტური საფუძველი, შესაძლოა, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი ამ ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულების მოშლის ობიექტურ საფუძვლად ჩაითვალოს. შესასრულებელი სამუშაოს თავისებურების გათვალისწინებით, ასეთ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების საფუძვლითაც შეიძლება შეწყდეს, რასაც სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს, ხოლო, თუ სამუშაოს სპეციფიკა არ იძლევა ამგვარი დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, მაშინ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით, კერძოდ, „სხვა ობიექტური გარემოებით“ გამართლდება, რა დროსაც დამსაქმებელი ვალდებული იქნება, დაიცვას ყველა ის დამატებითი წინაპირობა, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერად შეწყვეტისთვისაა აუცილებელი.

<sup>1665</sup> სუსგ, Nას-715-2019 (04.07.2019).

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით, ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, როდესაც სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვამდე, სამედიცინო დასკვნის თანახმად, უდავოა, რომ დასაქმებულის რეაბილიტაცია მითითებულ ვადაში ვერ მოხდება. ასეთ შემთხვევაში გამართლებულია, დამსაქმებელს მიეცეს სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით ხელშეკრულების მოშლის უფლება, თუ ეს ობიექტურად გამართლებულია საწარმო ინტერესებიდან გამომდინარე. კერძოდ, თუ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობა დამსაქმებლის ყოველდღიურ საქმიანობაში განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია და ამ თანამდებობაზე ახალი თანამშრომლის დროულად, ხანგრძლივად აყვანა მიზანშეწონილი და გამართლებულია.

ხელშეკრულების შეწყვეტა „სხვა ობიექტური საფუძვლით“ შეიძლება უკავშირდებოდეს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებას ან განაჩენს, რომელიც დასაქმებულის ისეთ ქმედებას უკავშირდება, რაც არ გამოორიცხავს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის გაგებით. თუმცა ამ ქმედების შინაარსის გათვალისწინებით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება გაუმართლებელია.<sup>1666</sup> ასეთი შეიძლება იყოს: მძღოლის მიერ არასამუშაო დროს ნასვამ მდგომარეობაში მანქანის მართვის შედეგად დამდგარი პასუხისმგებლობა (თუ პირი დასაქმებულია მძღოლად); აღმზრდელობით სფეროში დასაქმებული პირის მიერ ნარკოტიკული ნივთიერების მოხმარების, ხულიგნობის ან სხვა ზნეობრივად გაუმართლებელი ქმედების გამო დამდგარი პასუხისმგებლობა; ასევე საფინანსო საქმიანობის სფეროში დასაქმებული პირის მიერ ფინანსური ტიპის დარღვევა<sup>1667</sup> და სხვა დასაქმებულის ისეთი ქმედების შედეგად დამდგარი პასუხისმგებლობა, რომელიც უშუალოდ დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან წინააღმდეგობაში მოდის.<sup>1668</sup>

დასაქმებულის მიმართ ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება გამართლებული იყოს ობიექტურად, თუ მისი ქცევა საზოგადოდ საჯარო წესრიგსა და უსაფრთხოებას უქმნის საფრთხეს.<sup>1669</sup> თუმცა, ვინაიდან ასეთი შემთხვევა უდავოდ არ ექცევა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „კ“

---

<sup>1666</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, 2014, სქოლიო 94.

<sup>1667</sup> Preis, Staudinger OK, 626, Rn. 160.

<sup>1668</sup> ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, 2014, 118.

<sup>1669</sup> იქვე, სქოლიო 96.

ქვეპუნქტის შემადგენლობაში, ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი შესაძლებელია იყოს ამავე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი, რომელიც დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების მოშლას ამართლებს სხვა ობიექტური საფუძველით.

ერთი შეხედვით, ხელშეკრულების შეწყვეტის მოცემული საფუძველი გარკვეულ კითხვებს ბადებს, რადგან არ არის განჭვრეტადი, თუ რა იგულისხმება 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის ჩამონათვალისგან განსხვავებულ ობიექტურ გარემოებაში, რომელიც დასაქმების შეწყვეტის მიზნებისათვის კანონიერია. მაგალითად, ასეთი შეიძლება იყოს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გართულებული ურთიერთდამოკიდებულება, რაც აუტანელს ხდის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას.<sup>1670</sup> სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი, თავისი არსით, არ არის ამავე მუხლში ჩამოთვლილი შეწყვეტის საფუძველების „ღია დაბოლოება“, რაც იმას ნიშნავს, რომ, თავისი არსით, „სხვა ობიექტური გარემოება“ არ ნიშნავს დასაქმებულის ნებისმიერი საფუძველით გათავისუფლების შესაძლებლობის დაშვებას. იმისათვის, რომ „სხვა ობიექტური გარემოებით“, ანუ სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით, გათავისუფლდეს დასაქმებული, აუცილებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი ისეთი „ობიექტური გარემოება“ იყოს, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო საფუძველი იქნებოდა არა მარტო ამ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ნებისმიერი სხვა პირისთვისაც. ამასთან, ისიც აღსანიშნავია, რომ, თუ დასაქმებულის გათავისუფლების რეალური საფუძველი სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის სხვა წინაპირობებს აკმაყოფილებს და გათავისუფლების პირდაპირ გათვალისწინებულ საფუძველებში ჯდება, არ შეიძლება, ამავე დასაქმებულის გათავისუფლებას „ო“ ქვეპუნქტი, ანუ „სხვა ობიექტური“ გარემოება, დაედოს საფუძველად. აღნიშნული საფუძველი მარტოდენ მაშინ გამოიყენება, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ისეთი ობიექტური გარემოება განაპირობებს, რომელსაც სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა-ნ“ ქვეპუნქტებით გაწერილი არცერთი საფუძველი არ ითვალისწინებს. მაგალითად, თუ დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება უხეშად დაარღვია, ის სშკ-ის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით („ვალდებულების უხეში დარღვევა“) უნდა გათავისუფლდეს, და არა ამავე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით („სხვა ობიექტური გარემოება“).

თუ დამსაქმებელმა დასაქმებული „ო“ ქვეპუნქტით გაათავისუფლა, მანვე უნდა ამტკიცოს, თუ რა ობიექტური გარემოება დაედო საფუძველად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, რასაც შრომის კოდექსის 1-ლი პუნქტის „ა-ნ“ ქვეპუნქტები არ ითვალისწინებდა. ასევე, აღსანიშნავია, რომ „ო“ ქვეპუნქტით გათავისუფლებულ თანამშრომელთან

<sup>1670</sup> გუჯაბიძე ნ., შველიძე ზ., ბაქაქური ნ., თოდრია თ. (რედ.), შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 240.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დამსაქმებელი სასამართლოში სხვა ქვეპუნქტზე დაყრდნობით ვერ გაამართლებს, მაგალითად, ვერ იტყვის, რომ მან დასაქმებული კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების ნაკლებობის გამო გაათავისუფლა. ასეთ შემთხვევაში, მას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი („კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობა“) უნდა მიეთითებინა, და არა „ო“ ქვეპუნქტი („სხვა ობიექტური გარემოება“). ამასთან, ისიც მხედველობაში მისაღები, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შეცვლა სასამართლოს მხრიდან მხარდაჭერილი არ არის, რადგან ივარაუდება, რომ დასაქმებულისათვის გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგების განჭვრეტადობის პრინციპი ირღვევა, როცა დამსაქმებელი მას ერთი სამართლებრივი საფუძვლით ათავისუფლებს, ხოლო სასამართლოში დასაქმებულის გათავისუფლებას სხვა სამართლებრივი საფუძვლით ამართლებს.<sup>1671</sup>

უფრო მეტიც, სასამართლო პრაქტიკა შრომითი ხელშეკრულების გაურკვეველი საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლების საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას სავალდებულოდ მიიჩნევს, თუ დასაქმებული აღნიშნულ დასაბუთებას წერილობით ითხოვს. დამსაქმებლის მხრიდან წერილობითი დასაბუთების ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ბათილად ცნობს. სასამართლოს არგუმენტი ასეთ ვითარებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო ბათილობის თაობაზე ისაა, რომ, როდესაც გათავისუფლების ბრძანებაში დამსაქმებელი გათავისუფლების კონკრეტულ საფუძველს არ ასახელებს და დასაქმებულს არც წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში აწვდის გათავისუფლების განმაპირობებელი გარემოებების შესახებ ინფორმაციას, გათავისუფლების საფუძვლის მართლზომიერების შემოწმება შეუძლებელი ხდება, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობას იწვევს.<sup>1672</sup> იგივე წესი უნდა გავრცელდეს შრომითი ხელშეკრულების „ო“ ქვეპუნქტით შეწყვეტის შემთხვევაში. ასეთი დასკვნის საფუძველია შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების „ო“ ქვეპუნქტით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებს. ამ მიმართებით, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ კანონმდებლის დათქმა დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულების თაობაზე, თუ მან შრომითი ხელშეკრულება „სხვა ობიექტურ გარემოებაზე“ დაყრდნობით შეწყვიტა, უფრო იმპერატიულია, ვიდრე შრომითი ხელშეკრულების სხვა საფუძვლით შეწყვეტის

<sup>1671</sup> სუსგ, Nას-1391-1312-2012 (10.01.2014).

<sup>1672</sup> სუსგ, Nას-512-2020 (18.02.2021).



შემთხვევაში.<sup>1673</sup> შრომითი ხელშეკრულების სხვა საფუძვლით შეწყვეტის დროს, თუ დამსაქმებელმა, მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებულს გათავისუფლების საფუძვლები წერილობით არ განუმარტა, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. დამსაქმებლის ვალდებულებას, წერილობით დაასაბუთოს დასაქმებულის გათავისუფლების კონკრეტული საფუძვლები, განაპირობებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლ პუნქტში ჩამოთვლილ საფუძვლებს შორის ყველაზე ზოგადი ხასიათის ფორმულირება სწორედ „ო“ ქვეპუნქტში მითითებულ საფუძველს („სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“) აქვს. შესაბამისად, კანონმდებელი, რამდენადაც მეტ თავისუფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, დასახელებული ნორმის ფარგლებში შეწყვეტოს შრომითი ურთიერთობა (იმავე მუხლში ჩამოთვლილ შრომითი ხელშეკრულების სხვა, უფრო კონკრეტულ და ამომწურავი ხასიათის საფუძვლებთან შედარებით), იმდენადვე მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძვლით.<sup>1674</sup>

„სხვა ობიექტური გარემოების“ საფუძვლით დაუშვებელია ხელშეკრულების შეწყვეტა იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არა რაიმე ობიექტური გარემოება, არამედ ვალდებულებების დარღვევაა, მით უფრო, თუ დამსაქმებელი გათავისუფლების საფუძვლად დარღვევებზე ზოგადი ხასიათის მითითებებს აკეთებს, მაგალითად: „ვერ ხდებოდა გადაწყვეტილებების შესწავლა და სწორი აღსრულება, ასევე დავალიანების ამოღების კუთხით სწორი ანალიზის გაკეთება და აღსრულება. გარდა ამისა, ადგილი ჰქონდა ისეთ ფაქტობრივ გარემოებებს, რაც კომპანიის ეფექტურ მუშაობას აყენებდა ზიანს და შესაბამისად, ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას...“.<sup>1675</sup> სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული არგუმენტები ძალიან ზოგადია და დასაქმებულის გათავისუფლების „ობიექტურ გარემოებად“ ვერ გამოდგება. მითითებული გადაწყვეტილების ანალიზი ცხადყოფს, რომ „სხვა ობიექტური გარემოება“ არ შეიძლება აღწერილ იქნეს ზოგადი ფრაზებით, მაგალითად: „ვერ ხდებოდა გადაწყვეტილების შესწავლა“, „კომპანიის ეფექტურ მუშაობას

---

<sup>1673</sup> შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.“

<sup>1674</sup> სუსგ, ნას-1001-2018 (05.03.2021).

<sup>1675</sup> სუსგ, ნას-126-2020 (27.10.2020).

აყენებდა ზიანს“ და ა.შ. არამედ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა დაკონკრეტდეს, დასაქმებულმა რა სახის გადაცდომა ჩაიდინა, რა სახის ზიანი დადგა, ან ამგვარი ზიანის დადგომის რა სახის საფრთხე შეიქმნა და ა.შ.

სასამართლო პრაქტიკით, დაუშვებელია დასაქმებულის გათავისუფლება 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით („სხვა ობიექტური გარემოება“), თუ დასაქმებული დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების მის საზიანოდ ცალმხრივ შეცვლას არ დაეთანხმა, ხოლო დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების გარდაუვალი აუცილებლობა არ დაამტკიცა.<sup>1676</sup> შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზნებისათვის, „სხვა ობიექტურ გარემოებას“ არ წარმოადგენს ასევე დასაქმებულის მოთხოვნა დამსაქმებლის მიმართ შრომის ანაზღაურების მომატების თაობაზე, როცა არ დასტურდება დასაქმებულის ნება იმასთან დაკავშირებით, რომ თუ დამსაქმებელი მას ხელფასს არ მოუმატებდა, დასაქმებულს, არსებული პირობებით, შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების სურვილი არ ექნებოდა.<sup>1677</sup>

სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი ცხადყოფს, რომ სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება განპირობებული იყოს რაიმე ისეთი ობიექტური გარემოებით, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ წარმოიშვა, მისი გათვალისწინება ხელშეკრულების დადების დროს შეუძლებელი იყო და რომელიც გრძელვადიანი სახელშეკრულებო ურთიერთობის არსებული მდგომარეობით შენარჩუნებას სრულად გამორიცხავს. ასეთ ვითარებაში, დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს, დაადასტუროს შეცვლილი გარემოების არსებობის ფაქტი, რომელიც გრძელვადიანი ურთიერთობის უცვლელად გაგრძელებას ართულებს ან შეუძლებელს ხდის. შედარების მიზნებისათვის, ის, რაც შეცვლილ გარემოებას წარმოადგენს სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლის კონტექსტში, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში „ო“ ქვეპუნქტით კვალიფიცირდება, შესაბამისად, თუ შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგება ობიექტურად ვერ მოხერხდა და დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა, შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ საფუძვლად სმკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი გამოდგება („სხვა ობიექტური გარემოება“). მაგალითად, პანდემიით განპირობებულმა საქმიანობის შეზღუდვამ ბევრი საწარმოო პროცესის შეჩერება გამოიწვია. ასეთ ვითარებაში დამსაქმებელი დასაქმებულთან, მისი თანხმობის გარეშე, შრომით ურთიერთობას ვერ შეაჩერებს. ამიტომ, თუ ის ანაზღაურებად თანამშრომელს ვერ ინარჩუნებს, ან თანამშრომლის შენარჩუნება ანაზღაურების იმავე პირობებით შეუძლებელია, დგება

<sup>1676</sup> სუსგ, Nსს-421-2020 (31.05.2021).

<sup>1677</sup> სუსგ, Nსს-792-2019 (18.02.2021).

დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შეცვლის საჭიროება, ხოლო მისადაგების შეუძლებლობის შემთხვევაში, აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა. იგივე წესები ვრცელდება იმ შემთხვევაზე, როცა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლილ გარემოებებთან მისადაგების შესაძლებლობა აღარ არსებობს, რადგან კომპანია საქმიანობას განუსაზღვრელი ვადით წყვეტს. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელი დასაქმებულთან სხვა, შეცვლილი პირობებით საქმიანობის გაგრძელებას კი არ ცდილობს, არამედ თანამშრომლებთან, საპატიო მიზეზით, შრომით ხელშეკრულებას წყვეტს. სამართლებრივ საფუძვლად ასეთ შემთხვევაშიც სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი („სხვა ობიექტური გარემოება“) გამოიყენება.

ამდენად, გარკვეულ ვითარებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საპატიო მიზეზი სხვა არაფერია, თუ არა შრომითი ხელშეკრულების „ობიექტური გარემოებით“ განპირობებული შეწყვეტა. პრაქტიკული თვალსაზრისით, სადავოა, პანდემიისა თუ სხვა გარდაუვალი აუცილებლობის პირობებში, დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა „სხვა ობიექტურ გარემოებას“ უნდა დაეფუძნოს, თუ ე.წ. „ორგანიზაციულ ცვლილებას“? თუ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების გართულება (ე.წ. „ჰარდშიპი“) არის სახეზე, ხოლო დამსაქმებელი, დასაქმებულთან შეთანხმებით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლილ გარემოებებთან მისადაგებას ვერ ახერხებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით („სხვა ობიექტური გარემოებით“) შეიძლება გამართლდეს. მაგალითად, დამსაქმებელი მისი ფინანსური მდგომარეობის არსებითად გაუარესების გამო, მოკლებულია შესაძლებლობას, დასაქმებულს შეპირებული ხელფასი გადაუხადოს, ხოლო დასაქმებული შემცირებულ ხელფასს არ თანხმდება.

რაც შეეხება ისეთ ვითარებას, როდესაც დამსაქმებელი საქმიანობის სპეციფიკას ცვლის, ერთ-ერთ საწარმოო მიმართულებას აძლიერებს, სხვა მიმართულებას აუქმებს, შემოსავლის სიმცირის გამო შტატებს ამცირებს ანდა სხვა კვალიფიკაციის მქონე შტატების აყვანის საჭიროების წინაშე დგას, ასეთ შემთხვევებში დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი (ე.წ. „რეორგანიზაცია“) ითვალისწინებს, რადგან ასეთ დროს სახეზეა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოცემულ შემთხვევაში, სშკ-ის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების შედარების მიზნებისათვის უნდა განიმარტოს, რომ, მართალია, კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტება ორგანიზაციული ცვლილებებით განპირობებულ სამუშაო ძალის შემცირებაზე საუბრობს, თუმცა ხშირად სახეზეა არა შტატების შემცირების აუცილებლობა, არამედ

სხვა კვალიფიკაციის მქონე კადრის დამატების საჭიროება. შტატების მატება კი, ასეთ ვითარებაში, დამსაქმებლისათვის შეუძლებელია, ამიტომ, საერთო ჯამში, დამატებული ახალი კადრი რეორგანიზაციით გაშვებული ძველი თანამშრომლების ადგილს იკავებს. ასეთ დროს შტატების შემცირება სახეზე არ არის, შესაბამისად, „რეორგანიზაციის“ მართებულად მიჩნევის მიზნებისათვის, ცალსახად და არაორაზროვნად უნდა დასტურდებოდეს დამატებითი კვალიფიკაციის დასაქმებულების საჭიროებით განპირობებული ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობა.

ამდენად, თუ დამსაქმებელს საქმიანობის შეწყვეტის საპატიო მიზეზი აქვს (მსგავსად სსკ-ის 399-ე მუხლისა), ან საქმიანობის გაგრძელების გართულების პირობებში დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლილი გარემოებებისადმი მისადაგებას არ ეთანხმება (მსგავსად სსკ-ის 398-ე მუხლისა), წარმოიშობა ისეთი ობიექტური ვითარება, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება გამართლდეს (შკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი). იმ შემთხვევაში, თუ შეცვლილი გარემოებები ორგანიზაციულ ცვლილებებს იწვევს, შტატების შემცირების აუცილებლობა დგება და ა.შ. ასეთ ვითარებაში, ცხადია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტს ეფუძნება.

აქვე ისიც აღსანიშნავია, რომ არც „სხვა ობიექტური გარემოება“ და არც „ორგანიზაციული ცვლილების“ საჭიროებით განპირობებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად არ მიიჩნევა, თუ „სხვა ობიექტური გარემოება“ ან „ორგანიზაციული ცვლილების საჭიროება“ თვალთმაქცურ, ანდა მოჩვენებით ხასიათს ატარებს და, სინამდვილეში, არასასურველი თანამშრომლის გათავისუფლებას ისახავს მიზნად. ორივე შემთხვევაში, „სხვა ობიექტური გარემოებისა“ და „ორგანიზაციული ცვლილების საჭიროების“ მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს აწევს, რომელმაც უნდა დაადასტუროს, რომ შრომითი ხელშეკრულების არსებული პირობებით შენარჩუნება შეუძლებელია („ო“ ქვეპუნქტი), ან საქმიანობის შეწყვეტის საფუძვლით თანამშრომლებთან შრომით ურთიერთობებს ვედარ ინარჩუნებს („ო“ ქვეპუნქტი), ან, ეკონომიკური საჭიროებებიდან გამომდინარე, შტატების შემცირების აუცილებლობა აქვს („ა“ ქვეპუნქტი), ან კიდევ არსებული შტატების სხვა კვალიფიკაციის დასაქმებულებით ჩანაცვლების გარდაუვალი აუცილებლობის წინაშე დგას („ა“ ქვეპუნქტი).

#### 8. არასრულწლოვანთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

სამართლის ყველა დარგი, მიუხედავად იმისა, სამართალურთიერთობა კერძო ხასიათისაა თუ საჯარო, ბავშვის საუკეთესო ინტერესს, ყველა სხვა სახის ინტერესთან შედარებით, უპირატესობას ანიჭებს. ბავშვის

საუკეთესო ინტერესის ცნება მომდინარეობს გაეროს 1989 წლის „ბავშვის უფლებების შესახებ კონვენციის“ მე-3 მუხლიდან, რომლის მიხედვითაც: „ბავშვის მიმართ ნებისმიერი ქმედების განხორციელებისას, მიუხედავად იმისა, თუ ვინ არის მათი განმახორციელებელი, სახელმწიფო თუ კერძო დაწესებულება, რომლებიც მუშაობენ სოციალური უზრუნველყოფის საკითხებზე, სასამართლოები, ადმინისტრაციული თუ საკანონმდებლო ორგანოები – უპირველესი ყურადღება ეთმობა ბავშვის საუკეთესო ინტერესებს“.<sup>1678</sup>

ბავშვის საუკეთესო ინტერესის უნიფიცირებული დეფინიცია არ არსებობს, თუმცა არსებობს ბავშვის საუკეთესო ინტერესების განმსაზღვრელი კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც, ბავშვის საუკეთესო ინტერესი ისაა, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს მისი ბედნიერება (ის ბედნიერი უნდა იყოს თავის სუბიექტურ აღქმაში), უსაფრთხოება, მენტალური ჯანმრთელობა და ემოციური განვითარება. ბავშვის საუკეთესო ინტერესის უპირატესად გათვალისწინების უფლება, თავის მხრივ, ორი სახის უფლებად იყოფა: „მზრუნველობის გაწევის“ უფლება (ბავშვს აქვს უფლება მასზე იზრუნონ) და „თვითგამორკვევის უფლება“ (ბავშვს აქვს უფლება, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება). ბავშვის საუკეთესო ინტერესის დაცვა ხორციელდება ორივე სახის უფლების დაცვის გზით, კერძოდ, მასზე მზრუნველობითა და, იმავდროულად, თვითგამორკვევის უფლების უზრუნველყოფით.

შრომის უფლება ბავშვის თვითგანვითარების მნიშვნელოვანი კომპონენტია. შრომითი უფლებები საპასუხო ვალდებულებებსაც გულისხმობს, ამიტომ აღნიშნული უფლების განხორციელებაზე კონტროლი ბავშვზე ზრუნვის იმ ვალდებულებიდან მომდინარეობს, რომელზეც კონვენცია საუბრობს. კერძოდ, აღნიშნული კონვენციის 32-ე მუხლის მიხედვით, მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ ბავშვის უფლებას, დაცული იყოს ეკონომიკური ექსპლუატაციისა და ნებისმიერი ისეთი სამუშაოს შესრულებისაგან, რომელიც შეიძლება ემუქრებოდეს მის ჯანმრთელობას და ხელს უშლიდეს განათლების მიღებაში, ან ზიანს აყენებდეს მის ჯანმრთელობას, ფიზიკურ, გონებრივ, სულიერ, მორალურ და სოციალურ განვითარებას. ამ მიზნით სახელმწიფოები იღებენ საკანონმდებლო, ადმინისტრაციულ და სოციალურ ზომებს, ატარებენ ღონისძიებებს განათლების სფეროში, რათა განხორციელდეს წინამდებარე მუხლი. ამ მიზნით მონაწილე სახელმწიფოები ადგენენ სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკს, განსაზღვრავენ სამუშაო დღის ხანგრძლივობას და შრომის პირობებთან დაკავშირებულ აუცილებელ მოთხოვნებს. ბავშვთა შრომით უფლებებთან დაკავშირებით აღებული საერთაშორისო ვალდებულება სრულად იქნა იმპლემენტირებული შრომის კოდექსში, რომელმაც შრომითი ქმედუნარიანობის ასაკად 16 წელი განსაზღვრა, 16

<sup>1678</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1399901?publication=0>.

წლამდე დასაქმების შესაძლებლობა მარტოდენ მშობლის ან სხვა კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობით დაუშვა, ამასთან, აკრძალა არასრულწლოვნის დასაქმება ისეთ სამუშაოზე, რომელიც მის ზნეობრივ, ფიზიკურ ანდა გონებრივ განვითარებას აფერხებს, ასევე დაუშვებლად მიიჩნია არასრულწლოვანთან ისეთი შრომითი ურთიერთობის დამყარება, რომელიც არასრულწლოვანს სავალდებულო დაწყებით და საბაზისო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას უზღუდავს.

არასრულწლოვნის კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა არასრულწლოვნის დასაქმების თაობაზე არ არის გამოუთხოვადი, რაც იმას ნიშნავს, რომ არასრულწლოვნის კანონიერი წარმომადგენელი ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანო შეიძლება შრომითი ურთიერთობის დასაწყისში თანახმა იყოს არასრულწლოვნის დასაქმების თაობაზე, თუმცა შემდეგ მოითხოვოს აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტა. ამგვარი დაშვებით, წარმომადგენელს ყოველთვის აქვს უფლება, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ შრომითმა ურთიერთობამ კანონსაწინააღმდეგო ხასიათი მიიღო, ან წინააღმდეგობაში მოვიდა ბავშვის საუკეთესო ინტერესებთან. ნორმა შესაძლოა, ასევე მოიცავდეს შემთხვევას, როდესაც შრომითი ურთიერთობა საწყისშივე ქმნიდა ასეთ საფრთხეებს, თუმცა არასრულწლოვნის კანონიერი წარმომადგენელი არ იყო ამის შესახებ ინფორმირებული.

რაც შეეხება შემთხვევას, როდესაც 16 წლამდე არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება მისი კანონიერი წარმომადგენლის გარეშე დაიდო, ასეთი ხელშეკრულება მერყევად ბათილ გარიგებად მიიჩნევა, რადგან მისი ნამდვილობა წარმომადგენლის თანხმობაზეა დამოკიდებული. კანონიერი წარმომადგენლის გარეშე დადებული შრომითი ხელშეკრულება კი, რომელიც წარმომადგენელმა არ მოიწონა, ბათილია, თუმცა, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, არასრულწლოვნის მიერ ბათილობის დადგენამდე გაწეული სამუშაო ანაზღაურებას მაინც ექვემდებარება.

ამასთან, ტერმინი „შეწყვეტა“ გულისხმობს კანონიერი წარმომადგენლისთვის ხელშეკრულების მოშლის უფლებამოსილების მინიჭებას. მას უნდა შეეძლოს არასრულწლოვნის ინტერესებისთვის საფრთხის შემცველი ურთიერთობის ეფექტიანად დასრულება. ნიშანდობლივია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების, ანუ შესაბამისი ნების ფორმირების პროცესში კანონმდებელი თავად არასრულწლოვნის ჩართულობას არ ითვალისწინებს. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, ხაზი გაესვას, რომ კანონმდებელი აკეთებს არასრულწლოვნის ინტერესების არასრულ, თუმცა განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე, ჩამონათვალს, და

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2024, მუხლი 47, ჩაჩავა, ბაქაქური, მესხიშვილი

ასახელებს სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და სხვა მათ ტოლფას ინტერესებს.

### III შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტისგან განსხვავებული საფუძველით. იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერი იყოს, აუცილებელია, იგი დაკავშირებული იყოს დასაქმებულის შესაძლებლობასთან – უნართან, ქცევასთან ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებთან,<sup>1679</sup> გარდა ამისა, აღნიშნული საფუძველი ობიექტურად უნდა არსებობდეს და სუბიექტური დამოკიდებულება სრულად გამორიცხული უნდა იყოს.<sup>1680</sup>

შესაბამისად, 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის დანაწესი, რომ „დაუშვებელია სხვა საფუძველით დასაქმებულის გათავისუფლება“, ისეთი ზოგადი ფორმულირებაა, რომ დაუშვებელი საფუძველების ფართო სპექტრს მოიცავს. მაგალითად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საყოველთაოდ აღიარებულ დაუშვებელ საფუძველებს მიეკუთვნება: პროფესიული კავშირის წევრობა<sup>1681</sup> ან მის საქმიანობაში ჩართულობა,<sup>1682</sup> დამსაქმებლის მიერ კანონის ან რეგულაციების დარღვევასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის წინააღმდეგ საჩივრის წარდგენა ან დამსაქმებლის წინააღმდეგ მიმდინარე საქმის წარმოებაში მონაწილეობის მიღება,<sup>1683</sup> სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა დეკრეტული შვებულების განმავლობაში,<sup>1684</sup> სამუშაო ადგილზე ავადმყოფობის ან დაზიანების გამო დროებით არყოფნა,<sup>1685</sup> თუ არსებობს ჯანმრთელობის მდგომარეობის ამსახველი ცნობა.<sup>1686</sup>

ამ მიმართებით აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობა, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით

<sup>1679</sup> 1982 წლის N158 კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მე-4 მუხლი.

<sup>1680</sup> *მესხიშვილი ქ.*, რედ. ზ. შველიძე, ნ. ბაქაქური, შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 236-245.

<sup>1681</sup> 1982 წლის N158 კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მუხლი 5(ა).

<sup>1682</sup> იქვე.

<sup>1683</sup> იქვე, მუხლი 5 (გ).

<sup>1684</sup> იქვე, მუხლი 5 (ე).

<sup>1685</sup> იქვე, მუხლი 6 (1).

<sup>1686</sup> 1982 წლის N166 რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მუხლი 6 (1), 6 (2).

გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *ultima ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი უნდა ჰქონდეს დაკარგული. ეს დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში (2020 წლის 28 სექტემბრის შემდეგ 47-ე მუხლში) განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“.<sup>1687</sup> უფრო მეტიც, საკასაციო პალატამ დამატებით განმარტა, რომ დარღვევა, რომლის გამოსწორება დასაშვებია გაფრთხილების გზით, საყვედურის მიცემითა და ნაკლის გამოსწორებისათვის ვადის დაწესებით, არ შეიძლება „უხეში დარღვევად“ დაკვალიფიცირდეს და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდეს. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევა (გადაცდომა) უხეშ ხასიათს ატარებს, თუ ის ჩვეულებრივ დარღვევად შეიძლება იქნეს მიჩნეული, შეფასებითი საკითხია. სასამართლოს შეფასებითი მსჯელობა კი მხოლოდ მტკიცებულებათა ერთობლიობას შეიძლება ეფუძნებოდეს. დარღვევის ხასიათსა და სიმძიმესთან დაკავშირებული მტკიცებულებები დამსაქმებელმა უნდა წარადგინოს. თუმცა, იმავდროულად, აღსანიშნავია, რომ ჩვეულებრივი, არაუხეში დარღვევაც შეიძლება ხელშეკრულების შეწყვეტის დაცულ საფუძვლად იქცეს, თუ დროის მცირე მონაკვეთში გადაცდომა განმეორებით ხასიათს ატარებს. ამ მიზნით მნიშვნელოვანია თავად დასაქმებულის ინფორმირებულობა, კერძოდ, ერთხელ ჩადენილი გადაცდომისათვის მას დისციპლინური პასუხისმგებლობა შეფარდებული უნდა ჰქონდეს. საკმარისი არ არის რამდენიმე გადაცდომის არსებობა, როდესაც რეაგირება არცერთზე მომხდარა. განმეორებითი დარღვევა მხოლოდ მაშინ ხდება დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი, თუ მან დარღვევა (იგივე ან სხვა) დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების შემდეგ პერიოდში ჩაიდინა.<sup>1688</sup> სმკ დროის ამ პერიოდს ერთი წლით საზღვრავს. ამ

<sup>1687</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 23 დეკემბრის განჩინება საქმეზე Nას-949-2021.

<sup>1688</sup> 1982 წლის 166-ე რეკომენდაცია დასაქმებს შეწყვეტის შესახებ, მუხლები: 7, 8.



შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ დამსაქმებლის მიზანი დასაქმებულის გამოსწორება, მისთვის შეცდომის აღმოფხვრის შესაძლებლობის მიცემაა. შესაბამისად, დამსაქმებელი დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლის შესაქმნელად გადაცდომებს კი არ უნდა „აგროვებდეს“, არამედ მასზე უნდა „რეაგირებდეს“. სწორედ „რეაგირების“ უშედეგობაა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი.<sup>1689</sup>

## 1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობა დისკრიმინაციის საფუძველით

სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი განსაზღვრავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუშვებელია დისკრიმინაციული საფუძველით. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დისკრიმინაციულ მიდგომას არ უნდა ეფუძნებოდეს. მაგალითად, თუ არსებობს სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის ა) ან ნ) ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, ეს საკმარისი არ არის კონკრეტულ დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებისათვის. ხელშეკრულების შეწყვეტა კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ ობიექტური კრიტერიუმებით გამართლებული უნდა იყოს, და პირიქით, თუ გასათავისუფლებელი დასაქმებულის შერჩევა დისკრიმინაციული ნიშნით ხდება, ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელი და კანონსაწინააღმდეგოა სწორედ სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს დასაქმებულის სტაჟი, ასაკი,<sup>1690</sup> ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სხვა სოციალური ასპექტები, რომელთა გათვალისწინებით, ესა თუ ის დასაქმებული განსაკუთრებულ დაცვას იმსახურებს. ამ ფაქტორების გათვალისწინების მიზანია, თავიდან იქნეს აცილებული სოციალურად უთანასწორო გადაწყვეტილება.<sup>1691</sup>

საგულისხმოა, რომ მსგავს მოწესრიგებას შეიცავდა საქართველოს 1973 წლის შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი, რომლის თანახმად, სამუშაო ადგილების შემცირების შემთხვევაში, უპირატესობა ენიჭებოდა უფრო მაღალი კვალიფიკაციის მუშაკებს; თანაბარი პირობების შემთხვევაში კი უპირატესობით სარგებლობდა დაწესებულებაში უფრო ხანგრძლივი

<sup>1689</sup> მესხიშვილი ქ., რედ. ზ. შველიძე, ნ. ბაქაქური, შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 236-245.

<sup>1690</sup> შსო-ის 1982 წლის 2 ივნისის N166 რეკომენდაცია, მე-5 მუხლის ა) ქვეპუნქტი, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r166\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_de.htm)

<sup>1691</sup> Hergenröder, MüKo, KüSchG, §1, Rn. 355 და შემდგომში.

სტაჟის მქონე დასაქმებული; გასათვალისწინებელი იყო, ასევე, დასაქმებულის სოციალური მდგომარეობა (მცირეწლოვანი შვილები, კმაყოფაზე მყოფი პირები) და სხვა გარემოებები.<sup>1692</sup> სავარაუდოა, რომ სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის ამგვარი ფორმულირება სწორედ სოციალურად უთანასწორო გადაწყვეტილების გამორიცხვას ისახავს მიზნად და ხელშეკრულების შეწყვეტას კრძალავს განსაკუთრებული დაცვის ინტერესის მქონე დასაქმებულებთან.

დისკრიმინაცია შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში და, მით უფრო, აღნიშნული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ძალიან ხშირია. თუმცა მისი დადგენა გარკვეულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დისკრიმინაციული მოტივები, როგორც წესი, ზედაპირზე არ დევს. არავინ ამბობს, რომ შრომით ხელშეკრულებას დისკრიმინაციის საფუძვლით წყვეტს. შესაბამისად, დისკრიმინაციული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც წესი, ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლითაა „შეფუთული“.<sup>1693</sup>

დისკრიმინაციული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის პრობლემა განსაკუთრებით მწვავედ სასამართლო პრაქტიკაში მაშინ იდგა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ჰქონდა არსებითად დასაბუთების გარეშე. საუბარია შრომის კოდექსის 2013 წლის 12 ივნისამდე არსებულ რედაქციაზე. თუმცა სასამართლო ამ უფლებას დამსაქმებლის უპირობო უფლებად არ მიიჩნევდა და ამოწმებდა, სახეზე ხომ არ იყო უფლების

<sup>1692</sup> [https://matsne.gov.ge/index.php?option=com\\_ldmssearch&view=docView&id=30376](https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=30376)

„მუხლი 36. სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება

1. მუშაკთა რიცხოვნობის ან შტატების შემცირებისას სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება ენიჭებათ იმ მუშაკებს, რომლებიც უფრო მაღალი კვალიფიკაციითა და შრომისნაყოფიერებით გამოირჩევიან.

2. თანაბარი პირობების შემთხვევაში სამუშაოზე დარჩენის უპირატესობა ეძლევა:

ა) ოჯახის მეპატრონეს – თუ კმაყოფაზე ჰყავს ორი ან მეტი პირი; ასევე მარტოხელა დედებს და ქალებს, რომლებსაც ჰყავთ სამ წლამდე ასაკის ბავშვი;

ბ) იმ პირს, რომლის ოჯახში არ არის დამოუკიდებელი შემოსავლის მქონე სხვა პირი;

გ) იმ პირს, რომელსაც ამ საწარმოში, დაწესებულებაში ან ორგანიზაციაში მუშაობის უფრო ხანგრძლივი სტაჟი აქვს;

დ) ომისა და სამხედრო ინვალიდებს, იმ ოჯახის წევრებს, რომელთა მარჩენალიც საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისათვის ბრძოლაში დაიღუპა ან უგზო-უკვლოდ დაიკარგა;

ე) გამომგონებელს;

ვ) იმ პირს, რომელიც ამ საწარმოში, დაწესებულებაში ან ორგანიზაციაში დასახიჩრდა ან მიიღო პროფესიული დაავადება.“

<sup>1693</sup> იქვე.

ბოროტად გამოყენება,<sup>1694</sup> ასევე იკვლევდა, გათავისუფლება დისკრიმინაციულ მოტივებს ხომ არ ეფუძნებოდა.<sup>1695</sup> იგივე წესი მოქმედებს მაშინაც, როდესაც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია კანონით გათვალისწინებული ნებისმიერი საფუძველი, რომელიც რეგლამენტებულია იმ საფუძვლებს შორის, რომლებიც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაცული საფუძვლებია. შესაბამისად, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, ან კიდევ, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან და ა.შ. და დასაქმებული მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის „რეალურ საფუძვლად“ დისკრიმინაციას ასახელებს, დამსაქმებელი ვალდებულია, ამტკიცოს როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული ფაქტების არსებობა, ასევე დისკრიმინაციის გამომრიცხველი გარემოებები.

იმავედროულად, აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაციის ფაქტების ამსახველი გარემოებების მითითების ვალდებულება დასაქმებულს (მოსარჩელეს) ეკისრება, კერძოდ, სწორედ მან უნდა წარუდგინოს სასამართლოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს (დამსაქმებელს) ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.<sup>1696</sup> სასამართლო ხშირად მხოლოდ ახსნა-განმარტებას საკმარის მტკიცებულებად არ მიიჩნევს. იგი დისკრიმინაციული ქმედების თაობაზე ვარაუდის შესაქმნელად ფაქტების ერთობლიობასა და, შეძლებისდაგვარად, აღნიშნული ფაქტების დამადასტურებელ მტკიცებულებებს ითხოვს. სასამართლო დისკრიმინაციის ფაქტს თავისი ინიციატივით არ იკვლევს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების შემოწმებისას სასამართლო მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტებით ხელმძღვანელობს. შესაბამისად, თუ პირი, რომელთანაც შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დისკრიმინაციულ მოტივებზე არ აპელირებს, სასამართლო უფლებამოსილი არ არის, დისკრიმინაციის ფაქტები იკვლიოს, მით უფრო, დისკრიმინაციის ფაქტი დაადგინოს და ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძველით ცნოს ბათილად. თუმცა, იმავედროულად, ისიც აღსანიშნავია, რომ, თუ მხარე ისეთ ფაქტებს

<sup>1694</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 24 თებერვლის განჩინება საქმეზე Nას-1206-1057-10.

<sup>1695</sup> იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 2 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N28/4238-13, რომელიც დაუშვებლად იქნა ცნობილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 11 ივლისის ას-104-99-2014 განჩინებით.

<sup>1696</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 16 სექტემბრის განჩინება საქმეზე Nას - 164 2020.

ასახელებს, რომლებითაც იგი მის მიმართ უთანასწორო მოპყრობას აღწერს, ამით იგი ირიბად, თუმცა მაინც გათავისუფლების დისკრიმინაციულ საფუძველს უთითებს. შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს, თუ რას გულისხმობს მოპყრობის უთანასწორო ხასიათი და უნდა დაადგინოს, სახეზე ხომ არ არის დისკრიმინაცია და მის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონო შეწყვეტა.<sup>1697</sup>

სასამართლო პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევა, როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია რეორგანიზაცია, დასაქმებულის არასაკმარისი კვალიფიკაცია და ასევე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა დაცული საფუძველები, თუმცა რეალურად ხდება დისკრიმინაცია, ხოლო რეორგანიზაცია, გასაუბრება და ა.შ. ფორმალურად მხოლოდ იმ მიზნით ჩატარდა, რომ მითითებული დასაქმებული ან დასაქმებულთა ჯგუფი გათავისუფლებულიყო სამსახურიდან. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ მითითებული ფორმალური საფუძველის მითითებას არ ჯერდება და იკვლევს, ერთი შეხედვით, თანაბარი მოპყრობის უკან სახეზე ხომ არ გვაქვს დისკრიმინაცია, ანუ სხვაგვარად თუ ვიტყვით, ნეიტრალური წესი (პრაქტიკა, კრიტერიუმი) გამორჩეულად უარყოფით გავლენას ხომ არ ახდენს სამართლით დაცული საფუძველით განსაზღვრულ ერთ რომელიმე ჯგუფზე (ირიბი დისკრიმინაცია). მაგალითად, რეორგანიზაციამ, კონკურსმა, თავისი არსით, ნეიტრალურმა წესმა, ხომ არ გამოიწვია სამსახურის წმენდა პოლიტიკური ნიშნის, ასაკის, სქესის და ა.შ. მიხედვით. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერად მიჩნევის მიზნებისათვის საკმარისი არ არის მხოლოდ ნეიტრალურ წესზე მითითება. დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერება, მაგალითად, რეორგანიზაციის შემთხვევაში – რეორგანიზაციის საჭიროება, შტატების შემცირების აუცილებლობა<sup>1698</sup> და ა.შ.; კონკურსის შემთხვევაში – კონკურსის წესის გამჭვირვალობა, გასაუბრების ოქმების ხელმისაწვდომობა<sup>1699</sup> და ა.შ., წინააღმდეგ შემთხვევაში, ერთი შეხედვით, ნეიტრალურმა წესმა ირიბი დისკრიმინაცია შეიძლება დატოვოს ყურადღების მიღმა.<sup>1700</sup>

ამდენად, შრომითსამართლებრივ დავებში პირდაპირი დისკრიმინაცია, როგორც წესი, იშვიათია. ამის მიზეზია ის, რომ

<sup>1697</sup> მესხიშვილი ქ., შველიძე ზ., ბაქაქური ნ., თოდრია თ. (რედ.) შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 236-245.

<sup>1698</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 18 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-235-2021.

<sup>1699</sup> იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 2 დეკემბრის განჩინება საქმეზე Nას-574-2020.

<sup>1700</sup> მესხიშვილი ქ., რედ. ზ. შველიძე, ნ. ბაქაქური, შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 236-245.

პირდაპირი დისკრიმინაციის ნიშნების დადგენა მარტივია და იგი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ ცნობის უპირობო საფუძველია. პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის მიზნებისათვის, აუცილებელია, სახეზე იყოს განსხვავებული (ნაკლებ სახარბიელო) მოპყრობა, იმასთან შედარებით, ვისაც იმავე ან მსგავს სიტუაციაში უკეთესად ეპყრობიან. იმის განსაზღვრისას, მოხდა თუ არა პირდაპირი დისკრიმინაცია, უნდა შეფასდეს, ნაკლებ სახარბიელო მოპყრობა განპირობებული იყო თუ არა „დაცული საფუძველით“.<sup>1701</sup> ამასთან, განსხვავებულ მოპყრობას გამართლება არ უნდა ჰქონდეს.<sup>1702</sup> მაგალითად, დისკრიმინაციაა, თუ არათანაბარი მოპყრობა დამსაქმებლის დაცვის ღირსი ინტერესით არის განპირობებული.

შრომითსამართლებრივ დავებში მეტი რისკის შემცველი არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა. არაპირდაპირი დისკრიმინაციისათვის დამახასიათებელია ნეიტრალური წესი (პრაქტიკა, კრიტერიუმი), რომელიც გამორჩეულად უარყოფით გავლენას ახდენს სამართლით დაცული საფუძველით განსაზღვრულ ერთ რომელიმე ჯგუფზე.<sup>1703</sup> არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენა, როგორც წესი, გარკვეულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული, ვინაიდან არაპირდაპირი დისკრიმინაციის დროს დამსაქმებლის ქმედება და მის მიერ მართული პროცესი არ არის დისკრიმინაციული. დისკრიმინაციულია ის შედეგი, რომელსაც, დამსაქმებლის, ერთი შეხედვით, მართლზომიერი ქცევა იწვევს. მაგალითად, დასაქმებულთა სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა რეორგანიზაციის საფუძველით. რეორგანიზაციის შედეგად სამსახურში დარჩა ყველა ის თანამშრომელი, რომლებმაც საქმიანობა ახალი მენეჯმენტის პირობებში დაიწყეს და გათავისუფლდა ყველა ის თანამშრომელი, რომლებიც სამსახურში ძველი მენეჯმენტის პირობებში დასაქმდნენ.

დისკრიმინაციის დადგენის მიზნებისათვის აუცილებელია დადასტურდეს იდენტური ან მსგავსი სიტუაციის არსებობა.<sup>1704</sup> ამ მიმართებით, კომპარატორსა და მის შეფასებას უდიდესი როლი ენიჭება. ერთნაირ ან მსგავს სიტუაციაში ერთნაირი (მსგავსი) მოპყრობა უნდა იყოს, ხოლო განსხვავებულ სიტუაციაში – განსხვავებული.<sup>1705</sup>

---

<sup>1701</sup> *Carson v. UK; Magee v. UK.*

<sup>1702</sup> *EB v. France.*

<sup>1703</sup> *Zarb Adami v. Malta.*

<sup>1704</sup> *Carson v. UK.*

<sup>1705</sup> *Burden v. UK.*

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლებამოსილების პერიოდში

გარდა ნაგულისხმევი საფუძვლებისა, სმკ პირდაპირ განსაზღვრავს ასევე საფუძვლებს, რომელთა გამოც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალსახად აკრძალულია. დისკრიმინაციის გარდა, რაზეც ზემოთ უკვე ვისაუბრეთ, ასეთ საფუძველია დასაქმებულის ორსულობა, რის თაობაზეც დამსაქმებელი ინფორმირებულია, ანუ სხვაგვარად თუ ვიტყვით, დაუშვებელია, წინასწარი შეცნობით, ანუ, როდესაც დამსაქმებელმა იცის ან უნდა იცოდეს, ორსული დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება. ეს აკრძალვა დროის შუალედით არის შემოფარგლული, კერძოდ, დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან მთელი იმ პერიოდის განმავლობაში, რა დროსაც ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში ყოფნის საფუძვლით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია.

ხელშეკრულების მოშლის შეზღუდვა მოქმედებს დასაქმებული ქალის მიერ მისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინების მომენტიდან. ეს არსებითად აუმჯობესებს დასაქმებული ქალის მდგომარეობას ორსულობისა და შემდგომი პერიოდისათვის. მოწესრიგება იცავს მას არა მხოლოდ დეკრეტული შვებულების მიღების მომენტიდან (რაც გათვალისწინებული იყო სმკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე არსებული რედაქციით), არამედ იმ მომენტიდან, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულმა შეატყობინა თავისი ორსულობის შესახებ. შესაბამისად, მოწესრიგება დასაქმებული ქალის ინტერესების დაცვას უზრუნველყოფს დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულების მთელი პერიოდისათვის. მოწესრიგების მიზანია, გამორიცხოს ხელშეკრულების მოშლა დისკრიმინაციული ნიშნით.<sup>1706</sup>

მოწესრიგების მიზნის სრულყოფილად დაცვისათვის სასურველია, ნორმა გავრცელდეს ნებისმიერ შემთხვევაზე, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულის ორსულობის შესახებ არის ინფორმირებული. ნორმის ვიწრო, სიტყვასიტყვითი განმარტების შემთხვევაში არსებობს რისკი, რომ დამსაქმებელმა ზოროტად ისარგებლოს სმკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის ფორმულირებით და გაათავისუფლოს დასაქმებული სამუშაოდან მანამ, სანამ ორსულობის შესახებ დასაქმებული თავად შეატყობინებს. ამასთან, პრობლემური

<sup>1706</sup> შდრ. შსო-ის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-5 მუხლის ე) ქვეპუნქტი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

იქნება ცალკეულ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი შეტყობინების განხორციელების თაობაზე.

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის (ძველი რედაქციის 36-ე მუხლის) მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი და მე-3 პუნქტი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს ზემოაღნიშნულ რომელიმე შვებულებას. შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ შვებულების განმავლობაში დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. ამრიგად, კანონი პირდაპირ და იმპერატიულად ადგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ქალი ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით და ასეთი შვებულებით სარგებლობის პერიოდში არ დაუშვას მისი სამუშაოდან გათავისუფლება შტატების შემცირების გამო.

ამ საკითხს ეხებოდა საქმე Nას-1189-1131-2014, სადაც უზენაესმა სასამართლომ გააკეთა განმარტებები ამ ნორმების მოქმედებასთან დაკავშირებით. საქმის გარემოებების მიხედვით, დასაქმებულმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ისარგებლა 126 დღის ოდენობით, ხოლო მოგვიანებით მოითხოვა დეკრეტული შვებულებიდან გამოუყენებელი უხელფასო შვებულებით სარგებლობა, რისი უფლებაც მას ჰქონდა ზემოაღნიშნული ნორმებით. მოცემულ საქმეში დამსაქმებლის მთავარი არგუმენტი იყო, რომ დასაქმებულისათვის გაგზავნილი წინასწარი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ გამორიცხავდა მოსარჩელე ქალის მხრიდან ზემოაღნიშნული შვებულებით სარგებლობის შესახებ გამოვლენილი ნების რეალიზების შესაძლებლობას. საკასაციო პალატამ მოცემულ საკითხზე მსჯელობისას ყურადღება გაამახვილა შრომის კოდექსის 36-ე (ახალი რედაქციით 46-ე მუხლის) მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 პუნქტის დანაწესზე, რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ ჰქონდა მართლზომიერი საფუძველი, უარი ეთქვა შვებულებით მის დაკმაყოფილებაზე. საკასაციო პალატამ მიუთითა, რომ დასაქმებულის სუბიექტური დამოკიდებულება რეორგანიზაციისა და მოსალოდნელი გათავისუფლების მიმართ, არ შეიძლება ჩაითვალოს ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენების დამაბრკოლებელ გარემოებად. ამავე დროს, უფლების არსებობა ან მისი რეალიზაცია ცალკეულ ობიექტურ გარემოებებზე დამოკიდებულად მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა ჩაითვალოს, როდესაც ასეთი გარემოებები არსებითად ცვლის უფლების

განმაპირობებელი ვითარების შემადგენლობას და ეს აშკარად გამომდინარეობს კანონიდან. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბავშვის მოვლის გამო არაანაზღაურებადი შვებულების არსიდან გამომდინარე, მისი გამოყენება უფლებამოსილ პირს ნებისმიერ დროს უპირობოდ შეუძლია კანონით დადგენილი ხანგრძლივობით. ამ უფლების რეალიზების დამაბრკოლებელ გარემოებად არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის გაფრთხილება. ხოლო იმ შემთხვევაში, როდესაც შვებულების გამოყენების დრო ემთხვევა რეორგანიზაციას, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება, შვებულებაში მყოფი ქალი არ გაათავისუფლოს სამუშაოდან და გადაიყვანოს იგი სხვა თანამდებობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, რეორგანიზაციის განხორციელების პერიოდში დასაქმებულს ჰქონდა ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების უფლება. სასამართლოს დასკვნით, გამომდინარე იქიდან, რომ დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების გამოყენებით არ იკვეთება სხვა პირის უფლების დარღვევის ფაქტი, არამედ, დამსაქმებელს წარმოეშობა კანონისმიერი ვალდებულება, რომლის დაცვის მიმართ მნიშვნელოვანი კერძო და საზოგადოებრივი ინტერესი არსებობს, შესაბამისი უფლების რეალიზაცია არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს არამართლზომიერად.

### 3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დაუშვებლობის სხვა საფუძველები

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალულ საფუძველებს შორისაა დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში დათხოვნა. ასევე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში. თუმცა, მიუხედავად ორსულობისა, სამხედრო სამსახურში გაწვევისა ან, კიდევ, ნაფიც მსაჯულად ყოფნისა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად მიიჩნევა, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება, დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება, ვალდებულების უხეში დარღვევა, ვალდებულების განმეორებით დარღვევა, სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს.



#### 4. მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციული ნიშნით ხელშეკრულების მოშლის აკრძალვასთან კავშირში მნიშვნელოვანია სშკ-ის მე-7 მუხლის დანაწესი. მუხლი ადგენს მტკიცების ტვირთის განაწილების განსხვავებულ წესს. კერძოდ, როცა სარჩელი შეტანილია ხელშეკრულების დისკრიმინაციული ნიშნით მოშლის გამო, დამსაქმებელს დაეკისრება მტკიცების ტვირთი.

შესაბამისად, თუ დამსაქმებელმა მოძალა ხელშეკრულება იმგვარად, რომ დასაქმებულს აქვს გონივრული ეჭვის საფუძველი – დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დისკრიმინაციულ საფუძველს ემყარებოდა, მან უნდა მიუთითოს გარემოებები, რომლებიც გონივრული ეჭვის საფუძველს აჩენს. ასეთ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელი იქნება ვალდებული, სასამართლოს წინაშე ამტკიცოს, რომ მისი გადაწყვეტილება არ ეფუძნებოდა დისკრიმინაციულ საფუძველს.<sup>1707</sup>

---

<sup>1707</sup> მტკიცების ტვირთის შეზღუდვასთან დაკავშირებით ვრცლად იხ. *სტურუა ნ.*, ზიანის ანაზღაურება წინასახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევისას შრომის სამართალში, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, რედ. ზაალიშვილი ვ., 2011, გვ. 281.

**მუხლი 48. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი**

1. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

2. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებული არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

3. დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დამსაქმებელი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

4. დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი

დამსაქმებელს ეკისრება. თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გაასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

8. სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

9. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.

## 1. ნორმის არსი და მიზანი

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლისგან განსხვავებით, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს განსაზღვრავს, 48-ე მუხლი ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას.

იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერია, ხოლო შეწყვეტის პროცედურა დარღვეული, შეწყვეტა უკანონოდ არ მიიჩნევა, თუ შეწყვეტის პროცესით დასაქმებულის თავდაცვის უფლება არსებითად არ შეილახა.<sup>1708</sup> შესაბამისად, თუ შეწყვეტის პროცედურის დარღვევა იმდენად უმნიშვნელოა, რომ იგი ზეგავლენას არ ახდენს შეწყვეტის

<sup>1708</sup>იხ. 1982 წლის 158-ე კონვენცია დასაქმებს შეწყვეტის შესახებ, მუხლი 7.

მართლზომიერებაზე, დარღვევა ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობას არ გამოიწვევს, თუმცა, კანონსაწინააღმდეგო მოქმედება სხვა მეორეული მოთხოვნის წინაპირობა შეიძლება გახდეს, თუ დამსაქმებლის ქმედების უკანონობას დასაქმებულის საზიანოდ რაიმე შედეგი მოჰყვება.<sup>1709</sup> ამდენად, მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ არსებობს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველთაგან ერთ-ერთი და, ამასთან, არ არსებობს ხელშეკრულების მოშლის გამომრიცხავი საფუძველი, უნდა შეფასდეს, რამდენად განხორციელდა ხელშეკრულების მოშლა კანონით დადგენილი წესით.<sup>1710</sup>

ხელშეკრულების მოშლა არის ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა განხორციელოს დასაქმებულის მიმართ. ეს არის ე.წ. აღმჭურველი უფლება, რომელიც, ხელშეკრულებიდან გასვლის მსგავსად, მისი განხორციელებისა და ნამდვილობისთანავე წარმოშობს სამართლებრივ შედეგებს.<sup>1711</sup> თუმცა იმისათვის, რომ ხელშეკრულების მოშლა ნამდვილი იყოს, აუცილებელია, არსებობდეს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და დაცული იყოს მისი განხორციელების შესაბამისი პროცედურა.<sup>1712</sup> 2013 წლის 12 ივნისს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ შრომითი ურთიერთობის მოშლა სახელდებულია როგორც შეწყვეტა, რაც ნათლად წარმოაჩენს მის სამართლებრივ შედეგს. კერძოდ, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ერთი მხარის ნების მეორე მხარესთან მისვლის მომენტიდან სახელშეკრულებო ურთიერთობა წყდება,<sup>1713</sup> ხოლო ხელშეკრულების მხარეებს ერთმანეთის მიმართ განხორციელებული შესრულების უკეცვევის მოთხოვნის უფლება აღარ აქვთ. შესაბამისად, წარსულში განხორციელებული შესრულება ნამდვილად ითვლება და საპასუხო შესრულების მოთხოვნის უფლებას წარმოშობს.<sup>1714</sup> ამასთან, შეწყვეტა ნამდვილია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის კანონშესაბამისია. კერძოდ, თუ არსებობს ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული საფუძველი, არ არსებობს რაიმე ნამდვილობის გამომრიცხავი გარემოება და არსებითად დაცულია პროცედურა.

თუ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა კანონდარღვევით შეწყდა, შეწყვეტა ბათილად ჩაითვლება და შეწყვეტამდე არსებული (პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენა) ან/და მასთან არსებითად

---

<sup>1709</sup> მესხიშვილი, შველიძე/ბაქაქუძი (რედ.), შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 210.

<sup>1710</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 125.

<sup>1711</sup> შეად. Hensler, MüKo, § 623, Rn. 60; Hesse, MüKo, Vorbemerkung zu § 620-630 BGB, Rn. 93.

<sup>1712</sup> Hesse, MüKo, Vorbemerkung zu §§ 620-630 BGB, Rn. 94-101.

<sup>1713</sup> Müko, &314, Rn.1.

<sup>1714</sup> მესხიშვილი, შველიძე/ბაქაქუძი (რედ.), შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 212-213.

მიახლოებული მდგომარეობა (ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ან ჯეროვანი კომპენსაციის ანაზღაურება) აღდგება.

სამოქალაქო, ანუ ე.წ. „ჰორიზონტალური“ სახელშეკრულებო ურთიერთობებისაგან განსხვავებულია სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლები „ვერტიკალურ“ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ძალთა ბალანსი და შესაბამისად, უფლებრივი მდგომარეობა განსხვავებულია, ამიტომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, თუნდაც, პირვანდელთან მიახლოებული მდგომარეობის აღდგენასთან შედარებით, უპირატესობა ენიჭება. ამას ცხადყოფს სასამართლო პრაქტიკაც, რომელიც ამბობს, რომ უკანონოდ გათავისუფლების უპირობო უფლებაა, დაუბრუნდეს თავის პირვანდელ სამუშაო ადგილს, ხოლო ასეთი შესაძლებლობის არარსებობის შემთხვევაში, ის ტოლფას თანამდებობაზე უნდა აღდგეს ან მიეცეს კომპენსაცია.<sup>1715</sup>

## 2. ნორმის გამოყენების წინაპირობები

ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა ყოველთვის მოითხოვს შეწყვეტის შესახებ შეტყობინებას,<sup>1716</sup> რისთვისაც სშკ წერილობითი ფორმის დაცვის ვალდებულებას ითვალისწინებს. ზოგადად, ყოველთვის როდესაც შრომის კოდექსიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია წინასწარ გააფრთხილოს დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, გაფრთხილება წერილობით ფორმით უნდა განხორციელდეს. როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (გარდა ამ მუხლით გათვალისწინებული 4 საგამონაკლისო შემთხვევისა), მიზანშეწონილია, რომ ამ შემთხვევებშიც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. საგულისხმოა, რომ აღნიშნული მიზანშეწონილობა მარტოოდენ დოქტრინული ხასიათის არაა,<sup>1717</sup> არამედ სასამართლო პრაქტიკითაც აღიარებულია.<sup>1718</sup> თუმცა, სანამ დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი ფორმის სავალდებულოობა კანონით არ გაიწერება, იქამდე საუბარი შეიძლება იყოს მარტოოდენ წერილობითი ფორმის მიზანშეწონილობაზე და არა ვალდებულებაზე. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის წერილობითი შეტყობინებით ინფორმირება, ერთი მხრივ,

<sup>1715</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-588-556-2014 (27.04.2015).

<sup>1716</sup> შეად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლი – ხელშეკრულებიდან გასვლა ხდება ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის შეტყობინებით.

<sup>1717</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 125.

<sup>1718</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-1210-2018 (15.02.2019).

დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე.<sup>1719</sup> მეორე მხრივ კი, დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სავალდებულო წერილობითი ფორმა გათვალისწინებულია იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის ინიციატივით (სშკ 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი) ან დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთშეთანხმებით წყდება (სშკ 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი). ამასთან, აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, წერილობით ფორმას საჭიროებს ასევე გაფრთხილების წერილი, რომელიც დასაქმებულმა დამსაქმებელს 30 დღით ადრე უნდა გაუზიაროს.

2.1 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გაფრთხილება წინასწარი წერილობითი შეტყობინების განხორციელების გზით

სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტი ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიერ წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებას მხოლოდ ზოგიერთი საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევისათვის. ამავე კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, ის ვალდებულია, დასაქმებულს მისცეს კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ალტერნატივის სახით დამსაქმებელი უფლებამოსილია, არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე წერილობით გააფრთხილოს დასაქმებული ხელშეკრულების მოშლის შესახებ, თუმცა მას ასეთ შემთხვევაში დაეკისრება კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

ამდენად, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ პუნქტებით ხელშეკრულების მოშლის განხორციელებისათვის გათვალისწინებულია რამდენიმე დამატებითი სავალდებულო წინაპირობა, როგორცაა წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება, ამ შეტყობინების სპეციალური წერილობითი ფორმა და კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება.

<sup>1719</sup> General Survey, “Protection against Unjustified Dismissal”, ILO, 1995, para 71.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი შეტყობინების ვალდებულების დაწესება დასაქმებულთა უფლებების დაცვას ისახავს მიზნად. წინასწარი შეტყობინების დანიშნულება დასაქმებულთა ახალ სოციალურ რეალობაში უმტკივნეულო გადაყვანასა და სამსახურის დაკარგვით გამოწვეული ცვლილებების მიმართ ადაპტირების პროცესის გამარტივებას ემსახურება. ეს საჭიროება კი მაშინ დგება, როდესაც დასაქმებული სამსახურს იმის გამო კი არ კარგავს, რომ ხელშეკრულების ვადა გავიდა, ან მან, ბრალეული მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რაიმე დაარღვია, არამედ მაშინ, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მისი (დასაქმებულის) ნებისა თუ ქმედებისაგან დამოუკიდებელი საფუძვლით ხდება, როგორცაა, რეორგანიზაცია, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, სხვა ობიექტური გარემოება და ა.შ. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის ნებაზე ან ქმედებაზე დამოკიდებული არ არის, ამიტომაც სჭირდება მას დახმარება, დროის მიცემისა და კომპენსაციის ანაზღაურების სახით, რათა ახალი სამსახური ნახოს, ახალ სოციალურ რეალობას შეეგუოს და ა.შ.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი წერილობითი გაფრთხილების აუცილებლობა დამოუკიდებელია იმ მოთხოვნისაგან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას კანონიერი საფუძველი უნდა ჰქონდეს. ის ფაქტი, რომ დასაქმებულს გაფრთხილება დროულად ჩაბარდა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას არ ამართლებს, თუ იგი კანონის მოთხოვნას არ ეფუძნება და პირიქით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლის არსებობა არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულებისაგან. შეტყობინების სანაცვლოდ კომპენსაციის მიღება, შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტისათვის დაწესებულ კომპენსაციას ვერ შეცვლის (აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში). ამდენად, მართლზომიერად დათხოვნის კომპენსაცია მკაფიოდ უნდა გაიმიჯნოს უკანონოდ დათხოვნისათვის დაწესებული კომპენსაციისაგან. მართლზომიერად დათხოვნის კომპენსაციას შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-2 პუნქტი ითვალისწინებს, ხოლო უკანონოდ დათხოვნის კომპენსაციას – მე-9 პუნქტი.<sup>1720</sup>

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარ წერილობითი შეტყობინების ვალდებულება, დასაქმებულისათვის გონივრული ვადით ადრე ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ინფორმირების მიზნით, უნდა გაიმიჯნოს ასევე ვალდებულების დარღვევის შესახებ გაფრთხილებისაგან (დისციპლინური ზომის დატვირთვით), რომელიც დასაქმებულისათვის დამატებითი შანსის მიცემისა და ხელშეკრულების გადარჩენის მიზანს

<sup>1720</sup> მესხიშვილი, შველიძე/ბაქაძური (რედ.), შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 216.

ემსახურება<sup>1721</sup>.

სშკ გაფრთხილების ვალდებულებას აწესებს არამხოლოდ დამსაქმებლისათვის, არამედ დასაქმებულისთვისაც, როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი სწორედ თავად დასაქმებულია. კერძოდ, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის (სამუშაოს) საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება, ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. საინტერესოა, თუ რა სამართლებრივი შედეგი შეიძლება დადგეს დასაქმებულის მიერ აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. ცხადია, ასეთ დროს, სასამართლო, ვალდებულების ნატურით შესრულებას ვერ დაადგენს იმ საფუძველით, რომ დასაქმებულმა დამსაქმებელს კანონით გათვალისწინებული ვადით ადრე თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნების დატოვების თაობაზე არ აცნობა. თუმცა, მითითებული მსჯელობა არ გამორიცხავს დამსაქმებლის უფლებას, ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის თაობაზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ თუ დასაქმებულმა დამსაქმებელს სამუშაოს საკუთარი ნებით დატოვების თაობაზე დროულად, კანონით გათვალისწინებული 30 დღით ადრე არ აცნობა და აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო დამსაქმებელს ზიანი მიადგა, დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ აღნიშნული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა. ზიანის ანაზღაურება გამოირიცხულია, თუ დასაქმებული დაამტკიცებს, რომ ზიანი მისი მხრიდან შეტყობინების განხორციელების ვალდებულების დარღვევას არ გამოუწვევია („მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის წყვეტა“), ანდა თუ დასაქმებული ზიანის დადგომაში თავის ბრალს გამოირიცხავს („ბრალის არარსებობა“), მაგალითად, დაამტკიცებს, რომ დამსაქმებლისათვის კანონით გათვალისწინებული ვადით ადრე წერილობითი შეტყობინების განუხორციელებლობა დაუძლეველი ძალით იყო განპირობებული. აღნიშნული სამართლებრივი მოწესრიგება ეფუძნება სამოქალაქო კოდექსის 394 და 408-ე მუხლებს, რის შესაძლებლობასაც შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი ითვალისწინებს.

სშკ-ის 38-ე (მოქმედი 48-ე) მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული შეტყობინების ვალდებულება შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიითა<sup>1722</sup> და შსო-ის №158-ე კონვენციით<sup>1723</sup>

<sup>1721</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 127.

<sup>1722</sup> <https://matsne.gov.ge/index.php?option=com-ldmssearch&view=docView&id=1392164&lang=ge> რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876 დადგენილებით.



გათვალისწინებულ დანაწესს, რომელიც დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გონივრული ვადით ადრე დასაქმებულისათვის შეტყობინების ვალდებულებას აკისრებს.<sup>1724</sup> მოწესრიგების მიზანია უმთავრესად დასაქმებულის სოციალური ინტერესების უზრუნველყოფა, კერძოდ, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს სხვა ალტერნატიული სამსახურის მოძიების ან სხვა ადეკვატური ზომების მიღების რეალური შესაძლებლობა.<sup>1725</sup>

შრომის საერთაშორისო სტანდარტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცესის მართლზომიერად წარმართვისათვის, აუცილებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას წინ უძღოდეს დასაქმებულის წინასწარი შეტყობინება, რაც წერილობითი ფორმით უნდა განხორციელდეს. დასაქმებული, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა წყდება, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს გონივრული ვადის ხანგრძლივობის გაფრთხილების<sup>1726</sup> ან/და სანაცვლო კომპენსაციის მიღების უფლებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დასაქმებულის მიერ ჩადენილია მძიმე გადაცდომა, კერძოდ, ისეთი ხასიათის გადაცდომა, რა დროსაც მიზანშეწონილი არ არის, რომ დასაქმებულმა სამუშაოს შესრულება გაფრთხილების მოქმედების განმავლობაში, კერძოდ, გაფრთხილებიდან ხელშეკრულების შეწყვეტამდე პერიოდში, კვლავ გააგრძელოს.<sup>1727</sup> ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გონივრული ვადით ადრე შეტყობინების ვალდებულება გამოწვეულია იმით, რომ დასაქმებული დაუყოვნებლივ, გაუფრთხილებლად და მოუძნადებლად არ იქნეს სამუშაოსაგან ჩამოცილებული.<sup>1728</sup> გარდა ამისა, დასაქმებულს, რომელსაც სამუშაო ვითარება ეცვლება, უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს ყველა ზომა, რომ ძველი სამუშაოს დატოვებამდე სხვა სამსახური იპოვოს და ახალ

---

<sup>1723</sup> შსო-ის 1982 წლის N158-ე კონვენციის მე-11 მუხლი (ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს). <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100-INSTRUMENT-ID:312303:NO>

<sup>1724</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 126.

<sup>1725</sup> ჩაჩავა, შრომის სამართალი, ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, სტატიათა კრებული, I, 2011, 57.

<sup>1726</sup> გაფრთხილების (ზოგჯერ შეტყობინების) ხანგრძლივობა მოიცავს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის მიწოდებიდან ხელშეკრულების შეწყვეტამდე პერიოდს, მაგალითად, შეტყობინება, რომლითაც დასაქმებულს ეძლევა გაფრთხილება მასზედ, რომ მასთან, პირობითად, 30 დღის შემდეგ ხელშეკრულება შეწყდება.

<sup>1727</sup> 1982 წლის No. 158-ე კონვენცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მე-11 მუხლი.

<sup>1728</sup> General Survey, “Protection against Unjustified Dismissal”, ILO, 1995, para 239.

სიტუაციასთან ადაპტირება მოახდინოს.<sup>1729</sup> აღსანიშნავია, რომ წინასწარი შეტყობინების განხორციელების პერიოდში შრომის ხელშეკრულება ძალაშია და მხარეები ვალდებული არიან, შეასრულონ მისგან გამომდინარე უფლება-მოვალეობები. თუმცა, ვინაიდან გაფრთხილების პერიოდი დასაქმებულისათვის გათავისუფლებით მაქსიმალურად ნაკლები ზიანის მიყენების მიზანს ემსახურება,<sup>1730</sup> ამიტომ, გონივრული იქნება, რომ დასაქმებულს გაფრთხილების პერიოდში სამუშაო დღის მანძილზე ცოტაოდენი თავისუფალი დრო მიეცეს, რათა ახალი სამსახურის მოძებნა შეძლოს.<sup>1731</sup> შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დასაქმებულის უფლებებიდან ყველაზე ფართოდ გავრცელებული სწორედ შეტყობინების მიღებიდან (გაფრთხილებიდან) გარკვეული ვადის უფლებაა. ქვეყნებში, სადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის მიზეზი არ მოითხოვება, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების მიღებიდან გარკვეული ვადის განსაზღვრა, დასაქმებულის დაცვის ძირითად ფორმას წარმოადგენს.<sup>1732</sup> ქვეყნებში, სადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის შეტყობინების მიღებიდან გარკვეული ვადის დაწესება სავალდებულოა, აღნიშნული ეხება, მხოლოდ განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებებს. იგულისხმება, რომ განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა მას შემდეგ ამოიწურება, რაც ვადა დასრულდება, ან განსახორციელებელი სამუშაო შესრულდება. ზოგიერთ ქვეყანაში, შეტყობინების ასლი ასევე უფლებამოსილ ორგანოებს უნდა გაეგზავნოს,<sup>1733</sup> ხოლო კოლექტიური გათავისუფლებების დროს კი შეტყობინებიდან გათავისუფლებამდე პერიოდი უფრო ხანგრძლივი უნდა იყოს.<sup>1734</sup>

## 2.2 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა წინასწარი წერილობითი შეტყობინების (გაფრთხილების) გარეშე

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნამდვილობისათვის აუცილებელია არსებობდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, რომელსაც შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი ითვალისწინებს. ამასთან, ის უნდა განხორციელდეს დადგენილი პროცედურის დაცვით, კერძოდ, სსკ-ის 355-ე მუხლის შესაბამისად უნდა მოხდეს მისი შეტყობინება მეორე მხარისათვის. როგორც ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების

<sup>1729</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 127.

<sup>1730</sup> იქვე.

<sup>1731</sup> იქვე, 254.

<sup>1732</sup> იქვე, 241.

<sup>1733</sup> ჩილე, იხ. იქვე, 242.

<sup>1734</sup> ბენინი, იხ. იქვე.

გამოვლენა, ის უნდა გაცხადდეს და მოექცეს დასაქმებულის ძალაუფლების სფეროში, რომელსაც ობიექტური გარემოებების გათვალისწინებით, მისი გაცნობის რეალური შესაძლებლობა (შდრ. სსკ-ის 51-ე მუხლი) უნდა ჰქონდეს.<sup>1735</sup>

შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით შეწყვეტის ვალდებულებას შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს. უფრო მეტიც, შრომის კოდექსი არც შრომითი ხელშეკრულების ყველა საფუძვლით შეწყვეტისთვის ადგენს შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი შეტყობინებისა და კომპენსაციის მიცემის ვალდებულებას. ის საგამონაკლისო შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარ წერილობით უნდა ეცნობოს, შრომის კოდექსში *numerus clausus*-ის პრინციპითაა ჩამოთვლილი და ძირითადად, ისეთ საფუძვლებს ეხება, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით ხდება, ხოლო აღნიშნული ინიციატივა დასაქმებულის მართლსაწინააღმდეგო ქცევით არ არის განპირობებული. ასე მაგალითად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის წინასწარ წერილობით გაფრთხილებას საჭიროებს იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულება რეორგანიზაციის, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევის ნაკლებობის, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან სხვა ობიექტური საფუძვლით წყდება.

შესაბამისად, მოწესრიგების მიღმა რჩება ის, თუ როგორ უნდა განხორციელდეს ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში. დოქტრინაში არსებობს მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, ხომ არ უნდა გავრცელდეს ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით დადგენილი სავალდებულო წერილობითი ფორმა ზოგადად (ნებისმიერი საფუძვლით) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველა შემთხვევაზე.<sup>1736</sup> შედარებითსამართლებრივი თვალსაზრისით, აღნიშნულ მოსაზრებას ამყარებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების გერმანული მოდელი, რომლის მიხედვითაც, სავალდებულო წერილობითი ფორმის დაცვა შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი საფუძვლით შეწყვეტისთვის არის დადგენილი.<sup>1737</sup>

ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის წერილობითი ფორმის სავალდებულოობა ემსახურება როგორც მტკიცების ტვირთის

<sup>1735</sup> კერესელიძე, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 248.

<sup>1736</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 126.

<sup>1737</sup> შეად., ანალოგიურ წესი მოლდოვის რესპუბლიკის შრომის კოდექსის 83-ე მუხლში, <http://lex.justice.md/ru/326757> და რუსეთის შრომის კოდექსის 84-ე მუხლის 1-ლ პუნქტში, <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14-17.html#p1838>.

გამარტივების, ასევე გაფრთხილების მიზანს,<sup>1738</sup> ანუ წერილობითი ფორმა უზრუნველყოფს, დასაქმებულმა გააცნობიეროს ის შედეგები, რაც ხელშეკრულების მოშლის შედეგად დგება.<sup>1739</sup> ეს მიდგომა გამართლებულია, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი პერსპექტივით, ასევე დამსაქმებლისათვის მტკიცების ტვირთის გაიოლების თვალსაზრისითაც, თუმცა, სასამართლო პრაქტიკის გადასახედიდან მნიშვნელოვანია აღნიშნოს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი ფორმის ვალდებულების დაწესება ნორმის ინტერპრეტაციითა და სასამართლო პრაქტიკით დაუშვებელია, რადგან ხელშეკრულების დადებისა, თუ შეწყვეტის ფორმის ვალდებულება მხოლოდ კანონმა შეიძლება დაადგინოს. შესაბამისად, იქამდე, სანამ აღნიშნულ ვალდებულებას კანონი არ გაითვალისწინებს, მხოლოდ მის მიზანშეწონილობაზე შეიძლება იყოს მსჯელობა.

სასამართლო ფორმის დაუცველად დადებული გარიგების სამართლებრივ შედეგებს ვერ დაადგენს და ვერ იტყვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ნება, ფორმის დაუცველობის გამო, ბათილია. ამდენად, გარდა პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, შრომის კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე არც წინასწარი შეტყობინების ვალდებულებას ადგენს და არც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის ითვალისწინებს სპეციალურ წერილობით ფორმას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ზეპირსიტყვიერი ნება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, მიუხედავად იმისა, თუ რა ფორმით არის იგი დასაქმებულამდე მისული, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტილად მიჩნევის კანონისმიერი საფუძველია.

სასამართლო პრაქტიკა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ნების დასაქმებულამდე მიტანის ფაქტის დადასტურებას დამსაქმებლის სამტკიცებელ გარემოებად აქცევს და, ამ მიმართებით, არაორაზროვან მტკიცებულებას ითხოვს, შესაბამისად, არასაკმარისად მიიჩნევა საჯაროდ, კედელზე იმ პირთა სახელებისა და გვარების გამოქვეყნებას, რომლებთანაც დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა.<sup>1740</sup> სასამართლო პრაქტიკა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ნების დასაქმებულამდე მიტანის წერილობით ვალდებულებას ვერ ადგენს (გარდა სშვ-ის 48-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, სადაც აღნიშნულ ვალდებულებას კანონი ადგენს), თუმცა, მის უპირატესობას აღიარებს და, მტკიცების პროცესის გამარტივების თვალსაზრისით, მის მაღალ მიზანშეწონილობაზეც საუბრობს, რადგან, სხვა მხრივ, თუ არა

<sup>1738</sup> Henssler, MüKo, 623, Rn. 2.

<sup>1739</sup> Oetker, Staudinger OK, 623, Rn. 6, 7.

<sup>1740</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-1019-980-2016 (05.07.2017)

წერილობითი მტკიცებულება, ძალიან რთულია, ხანდახან თითქმის შეუძლებელიც კი, დამსაქმებლის ზეპირი ნების დასაქმებულამდე მიტანის ფაქტის დამტკიცება, თუ ეს ფაქტი თავად დასაქმებულმა არ დაადასტურა<sup>1741</sup>. ამ მიმართებით, დასაქმებულთა კეთილსინდისიერებაც მიიღება მხედველობაში, რადგან რიგ შემთხვევებში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ნების დასაქმებულამდე მისვლა მტკიცებულებათა ერთობლიობით დასტურდება, კერძოდ, მოწმეთა ჩვენებით, დასაშვები აუდიო-ვიზუალური მტკიცებულებით, დასაქმებულის სამსახურში გამოუცხადებლობისა და შრომის ანაზღაურების დარიცხვის შეწყვეტის ფაქტით და ა.შ. თუმცა, დასაქმებული მითითებულ ფაქტს უარყოფს. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლო ფორმის დაუცველობის საფუძვლით დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ბათილობაზე ვერ ისაუბრებს, კანონში შეტყობინების ფორმასთან დაკავშირებით სათანადო ჩანაწერის არარსებობის გამო. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნული შეტყობინების ადრესატამდე (დასაქმებულამდე) მისვლას მტკიცებულებათა ერთობლიობით შეაფასებს და ასევე ყურადღებას მიაქცევს დასაქმებულის კეთილსინდისიერებას, რადგანაც ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებასთან დაკავშირებული დავის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ წერილობითი ფორმის დაუცველობაზე მითითება, შესაძლოა, ეწინააღმდეგებოდეს კეთილსინდისიერების პრინციპს და დასაქმებულის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებადაც კი ჩაითვალოს, როგორც ეს გერმანულ სამართალშია დამკვიდრებული, მაგალითად, ისეთ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს ზეპირსიტყვიერად ხელშეკრულების მოშლის შესახებ არაერთხელ ეცნობა, რაც დასტურდება კიდეც, თუმცა, დასაქმებული, წერილობითი შეტყობინების არარსებობით საფუძვლით, შეტყობინების მიღებას უარყოფს.<sup>1742</sup>

რაც შეეხება დასაქმებულების უფლებრივ მდგომარეობას, კანონი მათ, ყოველთვის, და არა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზეპირი ფორმით შეტყობინების დროს, აძლევს აღნიშნული შეტყობინების მისვლიდან 30 დღის განმავლობაში დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მოთხოვნის უფლებას, რისთვისაც მან დამსაქმებელს წერილობითი ფორმით უნდა მიმართოს. აღნიშნული უფლება უნარჩუნდება მხარეს მაშინაც, როდესაც დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების შეტყობინების შესახებ ინფორმაციას წერილობითი ფორმით მიიღებს, რადგან ცალსახაა, რომ ასეთ დროს, არც კანონი და არც დოქტრინა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობით შეტყობინებაში, როგორც წესი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მითითების ვალდებულებას არ ადგენს.<sup>1743</sup>

<sup>1741</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-1210-2018 (15.02.2019)

<sup>1742</sup> Henssler, MüKo, 623, Rn. 36.

<sup>1743</sup> იქვე, Rn. 30 a; Fuchs, Beck OK, 623, Rn. 9.

ამდენად, შრომის კოდექსი, მართალია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნას სავალდებულოდ არ მიიჩნევს, თუმცა, აღნიშნული ნების დასაქმებულამდე მისვლის მომენტიდან მას (დასაქმებულს) დამსაქმებლისაგან წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება უჩნდება. იმ ფაქტობრივი, თუ სამართლებრივი დასაბუთების თაობაზე, რასაც დამსაქმებელი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას დაეყრდნო. დასაქმებულის მითითებული უფლება პირდაპირ დაკავშირებულია დამსაქმებლის ვალდებულებასთან აღნიშნული მოთხოვნის მიღებიდან 7 დღის განმავლობაში წერილობით უპასუხოს დასაქმებულს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებლის პროცესუალური ტვირთი მიმდებარე და დავის ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურების ვალდებულება სრულად მას ეკისრება. აღნიშნული დანაწესი კითხვის ნიშნებს აჩენს დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთის მამუბთან დაკავშირებით, კერძოდ, სასამართლო პრაქტიკა შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთს ისედაც დამსაქმებელს აკისრებს და მასვე ავალდებულებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება ამტკიცოს, შესაბამისად, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე -7 პუნქტის დათქმა მასზედ, რომ დამსაქმებლისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების თაობაზე წერილობითი პასუხის გაუცემლობის შემთხვევაში ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას (დამსაქმებელს) ეკისრება, მეტ თვალსაჩინოებას საჭიროებს. ამ მიმართებით, ცხადია, საქმე გვაქვს დამსაქმებლის საუარესოდ მტკიცების ტვირთის დამძიმებასთან, კერძოდ, მან, გარდა იმისა რომ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მანვე უნდა ახსნას და დაასაბუთოს, თუ რატომ არ გასცა დასაქმებულის წერილობით მოთხოვნას კანონის შესაბამისი პასუხი და არ მიაწოდა დასაქმებულს გათავისუფლების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლების თაობაზე ინფორმაცია. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიმართ არსებობს მეტი დასაბუთებული პრეტენზია დასაქმებულთა უფლებების უგულვებელყოფისა და დაუსაბუთებელი, უსაფუძვლო გათავისუფლების თაობაზე, რადგან დასაქმებული დამსაქმებლისგან გათავისუფლების საფუძვლების თაობაზე ინფორმაციას სარჩელის წარდგენამდე ვერ იღებს. გათავისუფლების საფუძვლებთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელმა სასამართლოში გათავისუფლების იმ საფუძვლის მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, რაც გათავისუფლების ბრძანებაში მიუთითა, ანდა რაც დასაქმებულის მოთხოვნით, წერილობით მოტივაციაში აღწერა. გათავისუფლების სხვა საფუძვლით დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ გაამართლებს. ასე მაგალითად, თუ დამსაქმებელმა დასაქმებული „სხვა ობიექტური“ გარემოებით გათავისუფლა და გათავისუფლების

ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სშპ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი მიუთითა, მანვე უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სწორედ აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლების მართლწომიერება. დამსაქმებლის მტკიცება მასზედ, რომ „ოფიციალურად მიუთითა „ო“ ქვეპუნქტი („სხვა ობიექტური გარემოება“), თუმცა, რეალურად „ზ“ ქვეპუნქტით („უხეში დარღვევა“) გაათავისუფლა, მხედველობაში არ მიიღება.<sup>1744</sup> სასამართლო პრაქტიკით, დამსაქმებელმა გათავისუფლების ოფიციალურად „გაცხადებული“ საფუძვლები უნდა ამტკიცოს და არა „დაფარული“ მოტივები, რაც დასაქმებულების მიმართ განჭვრეტადი და სამართლიანი მოპყრობის მიზანს ემსახურება.

### 2.3 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრება

დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, დასაქმებულს გასაჩივრების უფლებას მას შემდეგ წარმოეშობს, რაც დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ნება მიუვა. თუმცა, გასაჩივრების ვადის ათვლა დიდწილად იმაზეა დამოკიდებული დასაქმებული დამსაქმებლისაგან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობით დასაბუთებას მოითხოვს თუ არა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მნიშვნელობის თაობაზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია განმარტავს, რომ „საჯარო ხელისუფლების ორგანოების, დასაქმებულთა წარმომადგენლების და დასაქმებულთა ორგანიზაციის მიერ ძალისხმევა უნდა იქნეს მიმართული იმის უზრუნველსაყოფად, რომ დასაქმებულები სრულად იყვნენ ინფორმირებულნი მათ განკარგულებაში არსებული გასაჩივრების შესაძლებლობის თაობაზე“.<sup>1745</sup> აღნიშნული დათქმა დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისაგან დაცვის ეფექტური საშუალებაა. დასაქმებულს, რომელსაც უწყდება შრომითი ხელშეკრულება, არა მხოლოდ უმცირდება ან უწყდება შემოსავლის წყარო, არამედ მას არ გააჩნია საჭირო ცოდნა მისი უფლებების ან ამ უფლებების დაცვის თაობაზე. არ აქვს ინფორმაცია გასაჩივრების შესაძლებლობებისა და ვადების შესახებ, პროცედურების ხანგრძლივობისა და ხარჯების თაობაზე, ასევე იმ პრეცედენტებზე, რომელთა საფუძველზეც შეიძლება გამოტანილ იქნეს მათ სასარგებლო გადაწყვეტილება, სამუშაოზე აღდგენისა, თუ კომპენსაციის მიღების თაობაზე. ესაა კითხვები, რომლებზე პასუხის გასაცემდაც ინდივიდუალური დასაქმებულები მომზადებულნი არ არიან. აღნიშნული ინფორმაციით დასაქმებულის აღჭურვა შრომის სამართლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სტანდარტია.<sup>1746</sup>

<sup>1744</sup> სუსგ, საქმეზე Nსს-1391-1312-2012 (10.01.2014).

<sup>1745</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 166-ე რეკომენდაციის მე-15 მუხლი.

<sup>1746</sup> *მესხიშვილი*, შველიძე/ბაქაქური (რედ.), შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 219.

სმკ დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. მისი გაცემის ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზე დამოკიდებული, გარდა „სხვა ობიექტური გარემოების“ საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა.

დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს, აღნიშნული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ, უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ იყენებს სმკ-ის 48-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტებით გათვალისწინებულ უფლებას, მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება, ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის ათვლა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ნების დასაქმებულამდე მისვლის (მაგ., შეტყობინების ჩაბარების) მომენტიდან აითვლება. კერძოდ, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაიწყება იმ მომენტიდან, როდესაც ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინება, სკ-ის 355-ე მუხლის გაგებით, დასაქმებულის ძალაუფლების სფეროში მოექცევა და მას (დასაქმებულს) მისი შინაარსის გაცნობის რეალური შესაძლებლობა ექნება<sup>1747</sup>. დასაქმებულის მიერ ამ შეტყობინების მიღებაზე შეგნებულად უარის თქმა (არჩაბარება) არ აბრკოლებს შეტყობინების მისვლას (მის ნამდვილობას).<sup>1748</sup>

გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა, მიუხედავად იმისა, თუ საიდან მოხდება მისი ათვლა, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების დასაქმებულისათვის ჩაბარების მომენტიდან, მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის

<sup>1747</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-1210-2018 (5.02.2019)

<sup>1748</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 125.



დასაბუთების ჩაბარების მომენტიდან, თუ დასაბუთებისათვის განკუთვნილი 7 დღიანი ვადის უშედეგოდ გასვლის მომენტიდან, მითითებული ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

გასაჩივრების (სასამართლოსათვის მიმართვის 30 დღიან ვადას) მოკლე ვადას, შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და, შესაბამისად, შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს მოცემულობა, რომ დასაქმებულის მიერ კანონით განსაზღვრული ვადის გაშვების მიუხედავად, დამსაქმებელი გამოხატავს მზადყოფნას, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ამტკიცოს, რა დროსაც გასაჩივრების ვადის ფარგლებით აღნიშნული მტკიცება სასამართლომ არ უნდა შეზღუდოს. ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა მოპასუხის სამტკიცებელია, მითითებული გარემოება ფაქტის საკითხია, შესაბამისად, საპროცესოსამართლებრივად ფაქტები, რომლითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს.

თუ შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების უფლებას არ გამოიყენებს, N158-ე კონვენციის 8(3) მუხლის თანახმად, ივარაუდება, რომ დასაქმებულმა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების უფლებაზე უარი განაცხადა, თუმცა, მითითებული საკითხი

დამსაქმებლის სამტკიცებელია, სწორედ მისი შესაგებლის საგანია ამტკიცოს, რომ დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადა გაუშვა, რითაც მან გასაჩივრებაზე ნებაყოფლობით უარი განაცხადა.

ამდენად, გასაჩივრების ვადა სასამართლოს მიერ სავალდებულო წესით შესამოწმებელი პირობა მას შემდეგ ხდება, რაც მოპასუხე შესაგებლის წარდგენის გზით აღნიშნულ ვადას შეედავება. ამასთან, არ არსებობს ქართულ კანონმდებლობაში ვადის აღდგენის წესი და შესაძლებლობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ, თუ დასაქმებული საპატიო მიზეზით გასაჩივრების ვადას გაუშვებს, მას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების შედავების შესაძლებლობა საბოლოოდ მოესპობა და ეს შეუქცევადია.

საკითხის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, შედარებითსამართლებრივი მიზნებისათვის უნდა აღინიშნოს, რომ ქართული მოწესრიგებისაგან განსხვავებით, გერმანული სამართალი გასაჩივრების ვადის აღდგენის შესაძლებლობას ითვალისწინებს. კერძოდ, გერმანიის „ხელშეკრულების მოშლის შესახებ“ კანონის მე-5 პარაგრაფის თანახმად, თუ ცალკეული შემთხვევის ფარგლებში, არსებული გარემოებების გათვალისწინებით, დასაქმებული, გულისხმიერების სათანადო ზომის მიღების მიუხედავად, ვერ შეძლებდა გასაჩივრების უფლების გამოყენებას შესაბამის ვადაში, მას აქვს უფლება, სადავო გახადოს ხელშეკრულების მოშლის კანონიერება კანონით გათვალისწინებული 3-კვირიანი ვადის გასვლის შემდეგაც. მოწესრიგება საკმაოდ ვიწროდ განიმარტება, რაც გამართლებულიცაა. გერმანული დოქტრინის თანახმად, დასაქმებულს ვადის აღდგენის უფლება არ აქვს, თუ გასაჩივრების ვადის გაშვება მისი ბრალით (თუნდაც მსუბუქი გაუფრთხილებლობით) მოხდა. შესაბამისად, პატივსაღებ საფუძვლად არ განიხილება შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულმა შეტყობინება არ ან ვერ წაიკითხა, არასწორად გაიგო, გასაჩივრების მოკლე ვადის შესახებ არაფერი იცოდა და სხვ.<sup>1749</sup> დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა შესაძლოა, გასაჩივრების ვადის აღდგენის თვალსაზრისით, ჩაითვალოს პატივსაღებ საფუძვლად მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს მდგომარეობა ობიექტურად შეუძლებელს ხდიდა დასაქმებულის მიერ სასამართლოსათვის მიმართვას.<sup>1750</sup> ამასთან, გასათვალისწინებელია, ცალკეულ შემთხვევაში რამდენად უნდა ჩაითვალოს საპატიო მიზეზად ოჯახის წევრის მძიმე მდგომარეობა ან გარდაცვალება, დასაქმებულის შვებულებაში ყოფნა. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს, ხომ არ არსებობს ვადის გაშვებასთან დაკავშირებით გარემოებები, რომლებიც დასაქმებულის ბრალეულობაზე მიუთითებს.<sup>1751</sup> პატივსაღებ

<sup>1749</sup> იქვე, Rn. 4.

<sup>1750</sup> იქვე, Rn. 6.

<sup>1751</sup> იქვე.

საფუძვლად ჩაითვლება ასევე სხვა ისეთი გარემოება, რომელიც ობიექტურად შეუძლებელს ხდის დასაქმებულის მიერ სასამართლოსათვის მიმართვას. ცალკეულ შემთხვევაში შესაძლებელია ასეთად ჩაითვალოს დასაქმებულის მიერ ისეთი ქმედებების განხორციელება ან ზომების მიღება, რომლებიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულის მიერ ვადის გაშვებას. ასეთი შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინების ბუნდოვანი, ორაზროვანი ფორმულირება (როდესაც შეტყობინების შინაარსი დასაქმებულისათვის არ არის შეცნობადი),<sup>1752</sup> ასევე, ზეპირი მოლაპარაკების პროცესის გაჭიანურება, დასაქმებულის მიერ გასაჩივრების ვადის გაშვების მიზნით, სამუშაოზე აღდგენის ან სხვა ალტერნატიული შეთავაზებების დაპირებით.

სშკ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების 30 დღიანის ვადის გაშვების შემთხვევაში მისი აღდგენის შესაძლებლობას არ ითვალისწინებს, თუმცა, მკაფიოდ არც მისი გაშვების სამართლებრივ შედეგებს ადგენს. შესაბამისად, დასაფიქრებელია, რამდენად გამართლებულია, დასაქმებულმა საბოლოოდ და შეუქცევადად დაკარგოს გასაჩივრების შესაძლებლობა ობიექტური მიზეზებით გასაჩივრების ვადის გაშვების შემთხვევაში<sup>1753</sup>. აღნიშნულ შეკითხვაზე პასუხის გასაცემად, უპრიანია, ისევ კანონის განჭვრეტადობის პრინციპით ვიხელმძღვანელოთ და დავასკვნათ, რომ სასამართლო პრაქტიკა აღნიშნულ ვადას იმპერატიულად განიხილავს, რადგან კანონი, მოცემულ შემთხვევაში, გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობას არ უშვებს, შესაბამისად, 30 დღიანი ვადის გადაცილებით სარჩელის აღძვრის შემთხვევაში, თუ ვადის დაცვით სარჩელის აღძვრას მოპასუხე სადავოდ ხდის, სასამართლო სასარჩელო მოთხოვნებს ხანდაზმულად მიიჩნევს. ნიშანდობლივია, რომ ხანდაზმულობაზე შედავება პროცესუალურად პირველი ინსტანციის სასამართლოში შესაგებლის წარდგენით, ან ამავე ინსტანციის სასამართლოში საქმის მომზადების დასრულებამდე უნდა მოხდეს.<sup>1754</sup> თუმცა, აქვე ნიშანდობლივია ისიც აღინიშნოს, რომ ხანდაზმულობის ვადის გამოთვლისას მხედველობაში მიიღება, როგორც ხანდაზმულობის ვადის ათვლის, ასევე მისი შეჩერების სამოქალაქო სამართლებრივი სტანდარტები, კერძოდ, ხანდაზმულობის ვადა აითვლება მას შემდეგ, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინება დასაქმებულს ჩაბარდება, ხოლო ხანდაზმულობის ვადა შეჩერებულად ჩაითვლება, თუ, მაგალითად, სარჩელის წარდგენას

<sup>1752</sup> იქვე, Rn. 5.

<sup>1753</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 125.

<sup>1754</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-972-2018 (29.12.2020).

განსაკუთრებული და მოცემულ პირობებში აუცილებელი დაუძლეველი ძალა აბრკოლებს (სამოქალაქო კოდექსის 132-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი). ამდენად, მითითებული განმარტება იძლევა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის დენისას ისეთ გარემოებას ჰქონდა ადგილი, რაც დასაქმებულისათვის სარჩელის წარდგენის შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავდა (ე.წ. „შეუძლებლობის ობიექტური ტექსტი“, რაც იმას ნიშნავს, რომ სარჩელს, მის ადგილას, სხვა გონიერი მესამე პირიც ვერ წარადგენდა), ასეთ შემთხვევაში, აღნიშნულ ვადაში ხანდაზმულობის ვადის დენა შეჩერებულად უნდა ჩაითვალოს. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის 30 დღიანი ვადის აღდგენის შესაძლებლობას კანონი არ ითვალისწინებს, შესაბამისად, სასამართლოც, კანონის განჭვრეტადობის კონსტიტუციური გარანტიებიდან გამომდინარე, აღნიშნული ვადის აღდგენაზე ვერ იმსჯელებს, თუმცა, სასამართლოს აქვს შესაძლებლობა 30 დღიანი ვადის დენის დაანგარიშებისას მხედველობაში მიიღოს ვადის დენის შეჩერების ობიექტურად განმაპირობებელი ფაქტორები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. ასეთად კი შეიძლება მიჩნეულ იქნეს დასაქმებულის მძიმე ავადმყოფობა, პირადი ტრაგედიით განპირობებული ფსიქიკური უუნარობა, თავისუფლების უკანონოდ შეზღუდვა, გადაადგილებისა და ფოსტით გზავნილის გაგზავნის შეფერხება და ა.შ.

გასაჩივრების ვადის ათვლასთან დაკავშირებით ყოველთვის დავას იწვევდა საკითხი იმის თაობაზე, თუ რამდენ ხანში შეეძლო მიემართა დასაქმებულს კვლავ სასამართლოსათვის იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სარჩელის მიღებაზე უარს იტყოდა ან სარჩელს განუხილველად დატოვებდა. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით მიდგომა არერთგვაროვანი იყო, ხშირ შემთხვევაში კი სასამართლო სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლით ხელმძღვანელობდა და სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, ან მისი განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადას პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან შეწყვეტილად მიიჩნევდა, თუ უფლებამოსილი პირი 6 თვის განმავლობაში ახალ სარჩელს შეიტანდა.<sup>1755</sup> სასამართლოს ამგვარი განმარტებით არაკეთილსინდისიერ დასაქმებულს უსაფუძვლო სარჩელის შეტანით შეეძლო სარჩელის მიღებაზე უარის თქმა გამოეწვია, რითაც გასაჩივრების 30 დღიან პერიოდს ხელოვნურად 6 თვემდე გაზრდიდა, ამიტომ დროული აღმოჩნდა შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილება<sup>1756</sup>, რომლითაც არაორაზროვნად განიმარტა, რომ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შემთხვევაში სარჩელის განმეორებით შეტანის ხანდაზმულობის ვადა 30 დღეა. აღნიშნული ვადა

<sup>1755</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-919-2019 (17.02.2021).

<sup>1756</sup> საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი N7177, 05.10.2020.

კი მოსარჩელისათვის სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების განჩინების ჩაბარებიდან აითვლება.

### 3. სამართლებრივი შედეგები

#### 3.1 შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის სამართლებრივი შედეგები

დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 158-ე კონვენციის<sup>1757</sup> მე-10 მუხლის ანალიზი ცხადყოფს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობა დასაქმებულის აღდგენას ენიჭება, ხოლო მისი აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულის უფლებების დაცვის ისეთი სუბსიდური მექანიზმები განიხილება, როგორცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა.<sup>1758</sup> ამასთან კონვენცია არ აკონკრეტებს აღდგენის წესს, კერძოდ, იმავე, თუ ტოლფას თანამდებობაზე.

სმკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილების შედეგად<sup>1759</sup> კანონში ჩაიწერა, რომ სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. შესაბამისად, აღნიშნული ცვლილებით დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგები პირდაპირ გაიწერა.

---

<sup>1757</sup> დათხოვნის სამართლებრივ შედეგებს არეგულირებს შსო-ის 1982 წლის No.158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ. საქართველო აღნიშნული ხელშეკრულების ხელმომწერი მხარი არ არის. თუმცა, მასში ასახული დებულებები დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს წარმოადგენს. შესაბამისად, No. 158-ე კონვენციაში ასახული სტანდარტები, როგორც შრომის საერთაშორისო სამართლის პრინციპები, სულ მცირე, სარეკომენდაციო ხასიათს ატარებს. სარეკომენდაციო ხასიათის დებულებებს კი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყნები, როგორც წესი, შიდა სახელმწიფოებრივი ნორმების განმარტების მიზნებისათვის იყენებენ. მით უფრო, რომ შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებებით საქართველომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ კონვენციებსა და რეკომენდაციებში დეკლარირებული სტანდარტები გამოიყენა.

<sup>1758</sup> აღნიშნულს ეხმიანება ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი *Beaudonnet X.*, *International Labour Law and Domestic law*, 185.

<sup>1759</sup> საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი N729 – ვებგვერდი, 04.07.2013.

### 3.1.1 პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა

საქართველო შრომის საერთაშორისო ოგანიზაციის იმ წევრთაგანია, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას აღიარებს. მითითებულ დებულებას სშკ 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტი შეიცავს. მუხლის ტექსტი შემდეგი შინაარსისაა: სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მუხლის, როგორც სიტყვა-სიტყვითი, ისე ლოგიკური და შინაარსობრივი განმარტების შედეგად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და კომპენსაცია ის სამი ალტერნატივაა, რომელსაც სასამართლო დასაქმებულის სასარგებლოდ იმ შემთხვევაში აწესებს, თუ დამსაქმებლის ბრალით შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტას დაადგენს<sup>1760</sup>. ამავდროულად აღსანიშნავია, რომ მითითებული შესაძლებლობები დასაქმებულისათვის ალტერნატიულ ხასიათს ატარებს. შესაბამისად, პირი, რომელთანაც შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასთან ერთად კანონით გარანტირებული უფლებრივი რესტიტუციის მექანიზმებიდან ერთ-ერთს (პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაცია) თავად ირჩევს. იგი ვალდებული არ არის კომპენსაციის მოთხოვნის პირობებში, დაასაბუთოს, თუ რატომ არ ითხოვს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფას. საგულისხმოა, რომ უკანონოდ დათხოვნის სამართლებრივი შედეგების მოთხოვნა, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის გარეშე, დაუშვებელია, თუმცა, პირიქით, შესაძლებელია. საპროცესოსამართლებრივი თვალსაზრისით, აღიარებითი სასარჩელო მოთხოვნის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა) იურიდიული ინტერესი შესაბამისი მიკუთვნებითი მოთხოვნის გარეშე (პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაცია) დასაბუთებულია. მაგალითისათვის, უკანონოდ დათხოვნილის ინტერესი შეიძლება იყოს მისი უკანონოდ დათხოვნის ბრძანების ბათილობა მხოლოდდამხოლოდ მისი შრომითსამართლებრივი ისტორიის გასწორების მიზნით.

<sup>1760</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-1210-2018, (15.02. 2019)

შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. აღნიშნული სამართლიანობის აღდგენა კი, პირველ რიგში, სახელმწიფოს ვალდებულებაა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა, ამავდროულად ისიც აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზეა დამოკიდებული. ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა<sup>1761</sup>, კერძოდ, იგივე სამუშაო ადგილის ვაკანტურ მდგომარეობაში არსებობა. მითითებული გარემოების თაობაზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა<sup>1762</sup>. მან უნდა ადასტუროს ფაქტი მასზე, რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, დაკავებულია<sup>1763</sup>. აქვე ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ მესამე პირის მხრიდან სადავო პოზიციის დაკავება, ანუ ახალი თანამშრომელი სადავო პოზიციაზე უკანონოდ გათავისუფლებული თანამშრომლის აღდგენას აბრკოლებს. შესაბამისად, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის იმის დადასტურება, რომ მესამე პირი სადავო პოზიციას იკავებს და იგი ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია, და რომ სადავო პოზიციის მესამე პირის მხრიდან დაკავება ფორმალურ ხასიათს არ ატარებს და მხოლოდ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარეობს. სადავო პოზიციაზე ახალი დასაქმებულის საქმეში მესამედ პირად ჩართვა სასამართლო პრაქტიკამ სავალდებულოდ არ მიიჩნია, უფრო მეტიც, ვინაიდან ძველი თანამშრომლის აღდგენა ახალ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონისმიერ საფუძველს არ წარმოადგენს, ამიტომ სასამართლომ ახალი დასაქმებულის პროცესში მესამე პირად მონაწილეობის მიზანშეწონილობაც გამორიცხა<sup>1764</sup>. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა დამსაქმებელთან მისმა უკიდურესად დამაბულმა ურთიერთობამაც შეიძლება დააბრკოლოს, შესაბამისად, ვინაიდან დამსაქმებლის პატივსადებ ინტერესად სამსახურში ჯანსაღი

<sup>1761</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-188-2021 (08.04.2021)

<sup>1762</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-823-2020 (20.01.2021)

<sup>1763</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-142-2020 (16.09.2020)

<sup>1764</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-687-687-2018 (20.07.2018)

სამუშაო გარემოს შექმნა მიიჩნევა, ამიტომ გათავისუფლებული თანამშრომლის არადგენის პატივსადები ინტერესი პირვანდელ დამსაქმებელთან სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაშიც შეიძლება მდგომარეობდეს, რაც, პირველ რიგში, პიროვნული ფაქტორებით შეიძლება იყოს განპირობებული. ნიშანდობლივია, რომ საპროცესოსამართლებრივად, მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას და მისი პირვანდელ სამუშაოს ადგილას ადგენის შესაძლებლობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან და ფაქტების დეკლარირება იმასთან დაკავშირებით, თუ რაში მდგომარეობის მისი გათავისუფლების უკანონობა, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლებისა და მისი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ადგენის შეუძლებლობის დადასტურების ვალდებულებას დამსაქმებელს აკისრებს<sup>1765</sup>. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი და მის ხელთ არსებული მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა დასაქმებულმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებულს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

### 3.1.2 ტოლფასი თანამდებობა

ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, მესამე პირია

<sup>1765</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-387-2021 (29.06.2021)



დასაქმებული და მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. ამავედროულად, აღსანიშნავია, რომ ტოლფას თანამდებობაზე უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის აღდგენა თავად დასაქმებულის ინტერესებში უნდა შედიოდეს. იგი უნდა თვლიდეს, რომ ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებით მისი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება.

გარდა ამისა, ტოლფასი თანამდებობის ზუსტი დასახელება და ფუნქციური დანიშნულება გათავისუფლებული დასაქმებულისთვის ცნობილი და მისაღები უნდა იყოს. მან, მისი შრომითი უფლებების თაობაზე გამართული სამართალწარმოების შედეგად, მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი, ან ისეთი პოზიცია არ უნდა მიიღოს, რომლის დასაკავებლად მას სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია.

უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის ტოლფას, თუმცა, მისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე დასაქმებით ამავე თანამდებობიდან მისი კანონიერად გათავისუფლების ფაქტობრივი წინაპირობა შეიქმნება, რადგან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.

გარდა ამისა, ტოლფასი თანამდებობის დასახელება, მისი ფუნქციური დანიშნულებისა და უფლება-მოვალეობების აღწერა სამართალწარმოების ფარგლებში კვლევის საგანი უნდა იყოს. გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში პირდაპირ უნდა იქნეს მითითებული ის ტოლფასი თანამდებობა, რომელზეც სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული უნდა დასაქმდეს. მხოლოდ დათქმა, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილ იქნეს ტოლფასი თანამდებობით, სამართლებრივად ბუნდოვანია, რაც გადაწყვეტილების აღსრულების პროცესს შეაფერხებს ან, საერთოდაც, მას აღუსრულებელს გახდის.<sup>1766</sup>

გადაწყვეტილების აღსრულება კი სასამართლო სამართალწარმოების განუყოფელი ნაწილია. გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის იმგვარი ფორმულირება, რომელიც მის ეფექტურ აღსრულებას გამორიცხავს, მხარისათვის სამართლიანი სასამართლოს უფლების შეზღუდვას ნიშნავს.<sup>1767</sup> საპროცესოსამართლებრივად, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე სასამართლომ უნდა დაადგინოს ტოლფასი თანამდებობის არსებობა, მისი ტოლფასი ბუნება იმ პირვანდელ სამუშაო ადგილთან მიმართებით,

<sup>1766</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-902-864-2014 (30.04.2015).

<sup>1767</sup> შპს „ამატ-ჯი“ და მეზაღიშვილი საქართველოს წინააღმდეგ, No.2507/03, ECHR 2005 VIII; შპს „იზა“ და მაკრაბიძე საქართველოს წინააღმდეგ, No.28537/02, 27 სექტემბერი, 2005.

საიდანაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა, ასევე ტოლფას თანამდებობაზე უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის დასაქმების სურვილი და აღნიშნულ თანამდებობასთან მისი ფუნქციური, თუ კომპეტენციური შესაბამისობა. ამავდროულად, აღსანიშნავია, რომ საპროცესოსამართლებრივად უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საკითხი ერთ პროცესში უნდა გადაწყდეს. დასაქმებული ვალდებული არ უნდა იყოს უფლებებში აღდგენის მიზნით კანონით გათვალისწინებული სამი სხვადასხვა ალტერნატივიდან (პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაცია) ერთ-ერთი მათგანის მოსაპოვებლად საერთო სასამართლოების სისტემას სამგზის მიმართოს. ამგვარი დაშვება შრომითი უფლებების დამატებითი ხელყოფა იქნება, ამ შემთხვევაში, უკვე არაეფექტური, დროში უსასრულოდ გაწეილი სასამართლო სამართალწარმოების გზით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, აღიარებითი მოთხოვნის, ანუ მიკუთვნებითი მოთხოვნის საფუძვლის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობა) დაკმაყოფილების პირობებში, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით. კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა, აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, ვინაიდან აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების მიზანშეწონილობასა და ეფექტურობაზე.

შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია (მაგალითად, ამგვარი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან სამუშაო ადგილი კი არსებობს, თუმცა, მხარეთა ნამდვილი ნების საფუძველზე და ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე აღნიშნულ პოზიციას მესამე პირი იკავებს და ა.შ.) ან მიზანშეუწონელია (მაგალითად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის აუტანელი პიროვნული ურთიერთობა ჩამოყალიბდა ან დათხოვნიდან აღდგენამდე დიდი დრო გავიდა და ძველი დასაქმებულის აღდგენა შრომითი ურთიერთობის სტაბილიზაციის მიზნებს ეწინააღმდეგება და ა.შ.), ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ საქართველოს

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის პირველ ნაწილსა და 203-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით დამატებითი მტკიცებულებების წარმოდგენის წინადადებით მხარეებს უნდა მიმართოს, რათა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, სასამართლომ უნდა გამოიკვილოს, რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობას შორის. ამავედროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა. ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან მიზანშეუწონლობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხი უნდა გადაწყვიტოს.<sup>1768</sup>

სასამართლო დამსაქმებლისათვის ტოლფასი თანამდებობის შექმნის დავალდებულებას გამორიცხავს, შესაბამისად, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას დასაშვებად მხოლოდ იმ შემთხვევაში მიიჩნევს, თუ საშტატო განრიგით ასეთი თანამდებობის არსებობის ფაქტი დადასტურდება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მიღებული გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულება შეუძლებელი იქნება.<sup>1769</sup> ამასთან, სასამართლო, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის შემთხვევაში, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის დადასტურებას მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) აკისრებს და არა მოთხოვნის ადრესატს, ანუ დამსაქმებელს, რომელიც, როგორც წესი, მოპასუხეა. აღნიშნული კი შესაძლებელია გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად<sup>1770</sup>.

აქვე საგულისხმოა ისიც აღინიშნოს, რომ მოსარჩელეს ხშირად ტოლფასი პოზიციების მტკიცების საპროცესო ძალმოსილება არ გააჩნია, რადგან იგი გათავისუფლებული თანამშრომელია, შესაბამისად, მას სასამართლო განხილვის დროისათვის არსებულ საშტატო ნუსხაზე ხელი ნაკლებად მიუწვდება, ამიტომ, მან მარტოდენ იმ ვაკანტური პოზიციების ჩამონათალი შეიძლება წარმოადგინოს, რაც საჯაროდ ვაკანტურად არის გამოცხადებული, სხვა შემთხვევაში, სამსახურიდან გათავისუფლებული პირი არსებული საშტატო ნუსხის მიხედვით მისთვის სასურველ ტოლფას პოზიციას ძნელად თუ მიუთითებს, ამიტომ, ასეთ შემთხვევაში, სწორედ დამსაქმებელს (მოპასუხეს) უნდა მიეცეს წინადადება საშტატო ნუსხის წარმოდგენისა თაობაზე, საიდანაც მოსარჩელე მისთვის ტოლფას პოზიციაზე მოთხოვნის დაზუსტებას შეძლებს.

<sup>1768</sup> იხ. სუსგ, საქმეზე Nას-902-864-2014 (30.04.2015).

<sup>1769</sup> იხ. სუსგ, საქმეზე Nას-588-556-2014 (27.04.2015).

<sup>1770</sup> იხ. სუსგ, საქმეზე Nას-902-864-2014 (30.04.2015).

### 3.1.3 კომპენსაცია

შრომის კოდექსი კომპენსაციის ოდენობის თაობაზე არაფერს ამბობს. კოდექსი არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ, ან მაქსიმალურ ოდენობას. არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შესაბამისად, სასამართლომ იმ შრომის სამართლებრივი „კარგი პრაქტიკით“ უნდა იხელმძვანელოს, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს და რომელიც ამ ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოებში ეფექტურად გამოიყენება.

დასაქმებულის პირველადი მოთხოვნა, როგორც წესი, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენაა. თუმცა, ცალკეული შემთხვევის გათვალისწინებით, შესაძლებელია, დასაქმებულმა დაკარგოს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი და მას სურდეს, მოითხოვოს კომპენსაცია ან სხვა ალტერნატიული სამუშაოთი უზრუნველყოფა (სხვა სტრუქტურულ ერთეულში, სხვა ხელმძღვანელი პირებისა თუ თანამშრომლების გარემოცვაში). ასეთი შესაძლებლობა დასაქმებულს აღდგენის მოთხოვნისგან დამოუკიდებლად უნდა ჰქონდეს სამოქალაქო სამართლის ზოგადი პრინციპების შესაბამისად.<sup>1771</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ უკანონოდ გათავისუფლებული აღდგენას ან ტოლფას სამუშაოზე დანიშვნას ითხოვს, კომპენსაციის საკითხი მას შემდეგ გადაწყდება, თუ დადგინდა, რომ პირვანდელ სამუშაო ადგილას ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია.<sup>1772</sup> ამ მიმართებით ყურადღება უნდა მიექცეს მითითებული მუხლის (48-ე მუხლის მე-8 პუნქტის) მიღების ისტორიასა და იმ განმარტებით ბარათს, რაც აღნიშნული მუხლის მიღებას დაედო საფუძვლად. კერძოდ, პარლამენტში საკანონმდებლო ინიციატივის ფარგლებში წარდგენილი განმარტებითი ბარათის თანახმად, დასაქმებულის უკანონოდ დათხოვნის პირობებში დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალებისა და წესის დადგენა სასამართლოს დისკრეციაა. კერძოდ, სასამართლო წყვეტს, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღადგინოს, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოს, თუ კომპენსაცია მისცეს.<sup>1773</sup>

კომპენსაციის ოდენობა „დარღვევის ადეკვატური“ უნდა იყოს.<sup>1774</sup> კომპენსაცია „ადეკვატურია“ მაშინ, თუ იგი დასაქმებულს მატერიალურად, სამუშაოდ, იმ დრომდე უზრუნველყოფს, რა დროც მას, ობიექტურად, ახალი, ეკვივალენტური სამსახურის მოსაძებნად

<sup>1771</sup> ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 139.

<sup>1772</sup> სუსგ, საქმეზე Nას-588-556-2014 (27.04.2015).

<sup>1773</sup> განმარტებითი ბარათი, <http://www.parliament.ge/ge/law/207/202>, pdf. 20.

<sup>1774</sup> General Survey, “Protection against Unjustified Dismissal”, ILO, 1995, para 219.

სჭირდება.<sup>1775</sup> კომპენსაცია იმ არამატერიალურ ზიანსაც უნდა ფარავდეს, რაც დასაქმებულს უკანონო დათხოვნით მიადგა.<sup>1776</sup> შესაბამისად, კომპენსაციის ოდენობა, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურია და, დიდწილად, დამოკიდებულია დათხოვნილი დასაქმებულის შრომით სტაჟზე, წლოვანებაზე, მის კომპეტენციაზე, ცხოვრების დონეზე (სოციალურ მდგომარეობაზე), დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობაზე და ა.შ.<sup>1777</sup> ამასთან, რიგ შემთხვევაში, მხედველობაში მიიღება დასაქმებულის მდგომარეობა, კერძოდ, ამათუიმ მოწყვლად ჯგუფზე მისი კუთვნილება, შრომით ბაზარზე მისი მიმდებლობის დაბალი დონე, მაგალითად, ხშირ შემთხვევაში, ასეთ კატეგორიას ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ასაკოვნები განეკუთვნებიან.<sup>1778</sup> გადაწყვეტილების მიმღები ორგანო კომპენსაციის გამოთვლისას, როგორც წესი, თავისუფალია, თუმცა, საგულისხმოა, რომ ზოგიერთ ქვეყანაში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თავისუფლება გარკვეულ შეზღუდვებს ექვემდებარება, კერძოდ, კანონით კომპენსაციის მისი მაქსიმალური<sup>1779</sup> ან/და მინიმალური<sup>1780</sup> ზღვარია დაწესებული. ქართული სასამართლო პრაქტიკა კომპენსაციის დაანგარიშებისას მხედველობაში იღებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკს, კომპეტენციას, სამსახურის შოვნის პერსპექტივას, ოჯახურ მდგომარეობას, სოციალურ მდგომარეობას, ასევე დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობას და ა.შ. ნიშანდობლივია, რომ სასამართლო გადაწყვეტილება უნდა შეიცავდეს კომპენსაციის დადგენის მიზანშეწონილობისა და მისი ოდენობის დასაბუთებასაც.<sup>1781</sup>

სშკ-ში 2020 წლის 20 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, კომპენსაცია დასაქმებულს ცალკე, განაცდურისაგან დამოუკიდებლად ეძლევა. ამიტომ კომპენსაცია, თავისი არსით, ის თანხაა, რასაც დასაქმებული აღდგენის სანაცვლოდ იღებს. იგი აერთიანებს იმ მორალურ ზიანს, ასევე საორიენტაციოდ იმ კომპენსაციას, რაც უკანონოდ გათავისუფლებულს მატერიალურად უზრუნველყოფს ახალი სამსახურის დაწყებამდე. ასეთ დროს მხედველობაში მიიღება დასაქმებულის ასაკი, გამოცდილება, პროფესია, მოწყვლადი ჯგუფისადმი კუთვნილება, ახალი სამსახურის შოვნის პერსპექტივა და ა.შ. შესაბამისად, ე.წ. „წმინდა კომპენსაცია“, ანუ, „კომპენსაცია აღდგენის სანაცვლოდ“, იმ

<sup>1775</sup> იქვე.

<sup>1776</sup> იქვე.

<sup>1777</sup> იქვე.

<sup>1778</sup> General Survey, “Protection against Unjustified Dismissal”, ILO, 1995, para 221.

<sup>1779</sup> მაგ. შვეიცარიაში კანონმდებლობით დადგენილია მაქსიმუმ 6 თვის ანაზღაურება. იხ. იქვე, 229.

<sup>1780</sup> მაგ. საფრანგეთის კანონმდებლობით დადგენილია მინიმუმ 6 თვის ანაზღაურება. იხ. იქვე.

<sup>1781</sup> მესხიშვილი, შველიძე/ბაქაქური (რედ.), შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 272; სუსგ, საქმეზე Nას-536-2021 (21.09.2021).

საშუალო შრომის ანაზღაურების ფარგლებში მერყეობს, რასაც დასაქმებული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან პოტენციური სამსახურის შოვნამდე პერიოდში მიიღებდა. მიზანშეწონილია საშუალოდ ეს პერიოდი 1 წლით შემოისაზღვროს, რათა დამსაქმებელს განაცდურის პარალელურად შეუსაბამოდ მაღალი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არ დაეკისროს და ამავდროულად, დასაქმებულსაც სამუშაო ადგილის შოვნის მოტივაცია შეუნარჩუნდეს.

იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება ვადიანი იყო, დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობის ან მიზანშეწონილობის შემთხვევაში, მას ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე პერიოდისათვის განაცდური უნდა მიეცეს. ასეთ შემთხვევაში, კომპენსაცია დამატებით აღარ გაიცემა, რადგან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენის შესაძლებლობა ისედაც არ არსებობს, თუ დამსაქმებელი აღნიშნულ ნებას დამატებით არ გამოავლენს. თუმცა, ამასთან საფიქრალია, რომ, რადგან კომპენსაციას, უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში, გარკვეულწილად, მორალური ზიანის ანაზღაურების დატვირთვაც გააჩნია, ამიტომ, ასეთ ვითარებაში, დასაქმებულისათვის გარკვეული ოდენობით კომპენსაციის მიცემა კომპენსაციის არსს ხომ არ შეესაბამება?!

### 3.1.4 განაცდური

სმკ-ში 2020 წლის 20 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, უდავოდ დადგინდა, რომ კომპენსაცია არ ფარავს განაცდურს, ანუ იმ მატერიულ დანაკარგს, რასაც მხარე სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნიდან სამსახურში აღდგენამდე მიიღებდა. აღნიშნული ცვლილებით, კომპენსაცია ცალკე თანხაა, რომელიც დასაქმებულს აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში ეძლევა, აღდგენის შეუძლებლობის საკომპენსაციოდ. მასში განაცდურის კომპონენტი აღარ გაითვალისწინება, რადგან უკანონოდ გათავისუფლებულს განაცდური კომპენსაციის პარალელურად დამოუკიდებელი დაანგარიშების წესით ეძლევა.

კომპენსაციისა და განაცდურის ურთიერთგამიჯვნის მიზნებისათვის უნდა აღინიშნოს, რომ განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიეღო უკანონოდ რომ არ გათავისუფლებულიყო, ანუ იძულებითი მოცდენის პერიოდში მისაღები ანაზღაურებაა.

2020 წლის 20 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, განაცდური ეძლევა ასევე იმ უკანონოდ გათავისუფლებულ

პირსაც, რომელიც პირვანდელ სამუშაო ადგილას ვერ აღდგა. ასეთ შემთხვევაში, განაცდურის საანგარიშო პერიოდი მუშაკის უკანონო დათხოვნიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე პერიოდს მოიცავს. განაცდურის დაანგარიშების დროს მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის ნამეტი ხელფასი, თუ პერმანენტული დანამატი, რასაც დასაქმებული იქ ყოფნის შემთხვევაში მიიღებდა. თუ დასაქმებული ამ დროის განმავლობაში სხვაგან მუშაობდა, ასეთი მტკიცების არსებობის პირობებში, განაცდურს ის შემოსავალი უნდა გამოაკლდეს, რასაც უკანონოდ გათავისუფლებული იძულებითი მოცდენის პერიოდში სხვა დასაქმების წყაროდან იღებდა.<sup>1782</sup>

აღნიშნული წესი არ უნდა გავრცელდეს შეთავსებითი სამუშაოს არსებობის შემთხვევებზე, რადგან შეთავსებით სამუშაოზე დასაქმებული იძულებითი მოცდენის გარეშე იმუშავებდა და შემოსავალს პარალელურად მაინც მიიღებდა. გათავისუფლებული პირის მიერ ალტერნატიული დასაქმების წყაროდან შემოსავლის მიღების მტკიცება დამსაქმებლის (მოპასუხის) ვალდებულებაა, რომლის ინტერესშიც შედის განაცდურის შემცირება. ამგვარი მტკიცებულების საკუთარი ძალებით მოპოვების შეუძლებლობის შემთხვევაში, დასაშვებია, მტკიცებულების სასამართლოს მეშვეობით გამოთხოვაც.

---

<sup>1782</sup> General Survey, "Protection against Unjustified Dismissal", ILO, 1995, para 222.

#### **მუხლი 49. მასობრივი დათხოვნა**

1. მასობრივ დათხოვნად მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების 30 კალენდარული დღის განმავლობაში ისეთი საფუძველით შეწყვეტა, რომელიც არ არის განპირობებული დასაქმებულის პიროვნებით ან ქცევით ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით:

- ა) არანაკლებ 10 დასაქმებულთან – იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე მეტია, მაგრამ 100-ზე ნაკლებია;
- ბ) დასაქმებულთა არანაკლებ 10 პროცენტთან – იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ზე მეტია.

2. თუ დამსაქმებელი გეგმავს მასობრივ დათხოვნას, იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან) შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით. კონსულტაციები, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს მასობრივი დათხოვნის თავიდან აცილების ან დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირების გზებსა და საშუალებებს და დათხოვნილ დასაქმებულთა კვლავ დასაქმების ან მათი გადამზადების მხარდაჭერის შესაძლებლობას.

3. დამსაქმებელი ვალდებულია მასობრივ დათხოვნამდე არანაკლებ 45 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს მინისტრსა და იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც შეუწყდებათ შრომითი ხელშეკრულებები. დამსაქმებელი ვალდებულია მინისტრისთვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებს). მასობრივი დათხოვნა ძალაში შედის მინისტრისთვის აღნიშნული შეტყობინების გაგზავნიდან 45 კალენდარული დღის შემდეგ.

4. დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ კონსტრუქციული წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებას (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებს) წერილობით შეატყობინოს შემდეგი ინფორმაცია: დაგეგმილი მასობრივი დათხოვნის მიზეზები, დასათხოვ დასაქმებულთა რაოდენობა და კატეგორია, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც განხორციელდება მასობრივი დათხოვნა, კრიტერიუმები, რომლებითაც ხდება დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა და მათთვის კომპენსაციის გადახდა.

5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა გაერთიანებისთვის (მისი არარსებობის შემთხვევაში – დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის) გაგზავნილი, ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის შესახებ წერილობითი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს მინისტრს.



## 1. მოწესრიგების მიზანი

მასობრივი დათხოვნა ნიშნავს დროის გარკვეულ პერიოდში დასაქმებულთა ჯგუფთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას.<sup>1783</sup> მასობრივი დათხოვნის მოწესრიგების მიზანია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თავიდან აცილება ან გასათავისუფლებელ დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირება. ამასთან რეგულირების მიზანია დასაქმებულთა და სახელმწიფოს წინასწარი ინფორმირება, რათა მათ შეძლონ შემხვედრი ზომების მიღება.<sup>1784</sup>

სმკ-ში მასობრივი დათხოვნის მომწესრიგებელი ნორმა 2013 წელს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად აისახა და მოცემული იყო 38<sup>1</sup> მუხლის სახით. ხოლო საქართველოსა და ევროპულ კავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმების თანახმად, საქართველოს სახელმწიფომ იკისრა ვალდებულება კანონმდებლობაში აესახა „სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე“ 1998 წლის 20 ივლისის 98/59/EC დირექტივა.<sup>1785</sup>

2020 წელს სმკ-ში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად მასობრივი დათხოვნა სმკ-ის 49-ე მუხლით მოწესრიგდა და მასში 98/59/EC დირექტივით მოცემული მიდგომები აისახა.

შსო-ის 158-ე კონვენცია აწესრიგებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლას ზოგადად, მაგრამ ეხება მასობრივ დათხოვნის საკითხსაც. ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, მოწესრიგებულია 158-ე კონვენციით.<sup>1786</sup> შესაბამისად აღნიშნული მოწესრიგება ანალოგიით გამოიყენება მასობრივი დათხოვნის საკითხის განხილვის დროსაც.<sup>1787</sup>

ევროპის სოციალური ქარტია ეხება მასობრივი დათხოვნის საკითხს და დასაქმებულთა ინფორმირების უფლებას და დამსაქმებელთა

---

<sup>1783</sup> Hießl, Ch, Basics on European Social Law, Linde, 2014, 81.

<sup>1784</sup> Article 1, Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>.

<sup>1785</sup> „კოლექტიური გათავისუფლება“ სმკ-ში რეგულირებულია, როგორც მასობრივი დათხოვნა და წინამდებარე თავში კოლექტიური გათავისუფლების საკითხი სმკ-ით გათვალისწინებული ტერმინით არის განხილული.

<sup>1786</sup> ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No.158) Part III.

<sup>1787</sup> For a full overview, see notably ILO: Note on Convention No 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment (Geneva, 2009), 11 et seq., See also ILO: Protection against unjustified dismissal, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 82nd Session, Geneva, 1995.

ვალდებულებებს ადგენს.<sup>1788</sup> ქარტიის 29-ე მუხლი აწესრიგებს დასაქმებულების უფლებას იყვნენ ინფორმირებული მასობრივი დათხოვნის დროს სათანადო დროით ადრე, რომ დასაქმებულებს მიეცეთ საშუალება ჩაერთონ ამ პროცესში.

სშკ-ის 49-ე მუხლი შეიძლება დაიყოს 2 ნაწილად, პირველი, ნაწილი რომელიც ადგენს თუ რა შეიძლება მიჩნეული იყოს მასობრივ დათხოვნად და რა შემთხვევაში ამოქმედდება კოდექსით გათვალისწინებული დამცავი ნორმები და მე-2 ნაწილი, რომელიც განსაზღვრავს იმ ვალდებულებებს, რაც დაეკისრება დამსაქმებელს მასობრივი დათხოვნისას.

სშკ-ის 49-ე მუხლის ანალიზიც კოდექსით დადგენილ მიდგომას მიჰყვება, ამიტომ ჯერ განხილული იქნება, თუ რა არის მასობრივი დათხოვნა, და შემდგომ განხილული იქნება – თუ რა სახის ვალდებულებები არის დაწესებული დამსაქმებლისთვის.

## 2. მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი წინაპირობები

იმისათვის, რომ დასაქმებულთა გათავისუფლება მასობრივ დათხოვნად ჩაითვალოს სახეზე უნდა იყოს დასაქმებულ და დათხოვნილ პირთა გარკვეული თანაფარდობა, კანონით განსაზღვრულ დროის მონაკვეთში.

ამასთან, რაოდენობაში არ აისახება ისეთი სამართლებრივი საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა, რომლებიც უკავშირდება დასაქმებულის პიროვნებას ან ქცევას (მაგალითად, კვალიფიკაციის დაკარგვა თუ შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევა) ან ხელშეკრულების ვადის გასვლას.

### 2.1 ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი საფუძველები

სშკ-ის 49-ე მუხლის პირველი პუნქტი შრომითი ხელშეკრულების მოშლის იმ სამართლებრივი საფუძველებს განსაზღვრავს, რაც არ შეიძლება იყოს მიჩნეული მასობრივი დათხოვნის წინაპირობებად. ამდენად, მნიშვნელოვანია სშკ-ის 47-ე მუხლით გათვალისწინებული ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი საფუძველების განხილვა, იმის დასადგენად, თუ რა სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება იყოს მიჩნეული მასობრივი დათხოვნის წინაპირობად.

---

<sup>1788</sup> Council of Europe: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (Strasbourg, 2008), 165–166. <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008-en.pdf>. Since 2008, according to the Committee's online database, there have been 18 further Conclusions referring to Article 29, with only one of them resulting in a finding of non-conformity, against Moldova.

## 2.1.1 გამორიცხვის პრინციპი

კანონმდებლის მიზნის უკეთ გასაგებად სწორი იქნება, სამართლებრივი საფუძვლების ანალიზი გამორიცხვის მეთოდით, ე.ი. თუ რომელი ვერ მოექცევა ლოგიკურად სშკ-ის 49-ე მუხლის მიზნიდან გამომდინარე მასობრივი დათხოვნის კონტექსტში:

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1 1-ელი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივ საფუძვლად მიიჩნევს შრომითი ხელშეკრულების გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებას. ეს ქვეპუნქტი თავისი შინაარსით ხელშეკრულების ვადის გასვლის ტოლფასია და შესაბამისად ვერ მიიჩნევა მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი წინაპირობად;

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1 1-ელი პუნქტის „ვ“, „ზ“, „თ“ „ი“, „ლ“ და „მ“ ქვეპუნქტები, რომელიც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის იმ საფუძვლებს, რაც დაკავშირებულია დასაქმებულის პიროვნებასთან და ქცევასთან და სშკ-ის 49-ე მუხლის მოწესრიგების თანახმად არ ჩაითვლება მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივ წინაპირობად.

ამასთან საყურადღებოა, რომ ევროპული კავშირის სასამართლოს განმარტებით, ორსულობა, მშობიარობა და მემუშაობის პერიოდი თავისთავად არ აბრკოლებს პირის გათავისუფლებას მასობრივი დათხოვნის ფარგლებში. თუმცა მნიშვნელოვანია უდავო იყოს, რომ გათავისუფლების საფუძველი მის პიროვნებას თუ ქცევას არ უკავშირდება. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ განთავისუფლების კრიტერიუმებისა და დასაბუთების შესახებ მას წერილობით ეცნობოს.<sup>1789</sup>

ამის საპირისპიროდ, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შეცდირებას“ მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი წინაპირობაა, რადგან ის არ არის დაკავშირებული დასაქმებულის პიროვნებასთან ან ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან. 2013 წლის შრომის კოდექსი მასობრივი დათხოვნის საფუძველს სწორედ ამ ერთადერთ საფუძველთან აკავშირებდა.<sup>1790</sup>

<sup>1789</sup> ვრცლად იხ. ECLI:EU:C:2018:99 JUDGMENT OF THE COURT (Third Chamber) 22 February 2018, In Case C-103/16, CURIA – Documents (europa.eu).

<sup>1790</sup> *შველიძე*, მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის დირექტივის მიხედვით, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, რედ. ჩაჩავა, ზაალიშვილი, 2014, 6.

### 2.1.2 ორგანიზაციული, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური გარემოება

„საქართველოს შრომის ბაზარზე დამკვიდრებული მიდგომა და სასამართლო პრაქტიკა ეკონომიკური და/ან ორგანიზაციული გარემოებებით განპირობებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ყოველთვის უკავშირებს ტერმინ „რეორგანიზაცია“, რაც თავისი არსით მოიცავს მხოლოდ ორგანიზაციულ ცვლილებებს. ეს ნორმა კი, ორგანიზაციული ცვლილებების გარდა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად განიხილავს ნებისმიერ სხვა ეკონომიკურ გარემოებას ან ტექნოლოგიურ ცვლილებას. მუხლის მეორე ელემენტი – „სამუშაო ძალის შემცირება“ – სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ხშირად, მოიხსენიება „შტატების შემცირებად“.<sup>1791</sup>

სასამართლოს განმარტებით „რეორგანიზაცია საწარმოს/დაწესებულების/ ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარი გადაწყვეტით, დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება.<sup>1792</sup> სასამართლო ხაზს უსვამს, რომ აუცილებელია ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვიოს სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად, მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი საფუძვლად ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე ხელშეკრულების მოშლის განხილვისას შესწავლილი უნდა იყოს, ცვლილებებმა გამოიწვია თუ არა სამუშაო ძალის შემცირება და მხოლოდ შემდეგ გახდება შესაძლებელი შეფასდეს სხვა კრიტერიუმებთან ერთად მასობრივი დათხოვნა არის თუ არა სახეზე.

### 2.1.3 დასაქმებულის ნებით ხელშეკრულების შეწყვეტა

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველი – დასაქმებულის მიერ საკუთარი ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლა და მხარეთა შეთანხმებაა. ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტებით ცალსახა უნდა იყოს, რომ მასობრივი დათხოვნის წინაპირობა შეუძლებელია გახდეს დასაქმებულის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, მოშალოს შრომის ხელშეკრულება. გასათვალისწინებელია ამ მხრივ საქართველოში არსებული სასამართლო პრაქტიკა და ნორმის განმარტება.

<sup>1791</sup> იქვე, 4.

<sup>1792</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N28/4238-13, იხ. იქვე, 6.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განიხილა საქმე, რომელშიც მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულები კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდნენ დაკისრებულ მოვალეობებს (რაც უმრავლეს შემთხვევაში, აღნიშნული იყო საპატიო სიგელებით, ადმინისტრაციის მადლობებითა და პრემიებით), და რომელთა მიმართაც დამსაქმებელს არასდროს გამოუყენებია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება, ისინი სხვადასხვა გზით დაიყოლიეს ხელი მოეწერათ სამსახურიდან წასვლის შესახებ ადმინისტრაციის მიერ მომზადებულ განცხადებაზე. საქმის მასალების შესაბამისად, იძულებით, ზეწოლით, მუქარით და ზოგ შემთხვევაში მოტყუების გზით ასზე მეტმა დასაქმებულმა ხელი მოეწერა სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადებას, რის შემდეგაც, ისინი გაათავისუფლეს სამსახურიდან „პირადი განცხადების საფუძველზე“. <sup>1793</sup> სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ დროის მოკლე მონაკვეთში (ივლისი-აგვისტოს თვეებში) განხორციელდა დასაქმებულთა მიერ სამსახურის მასობრივი დატოვება, და მიიჩნია, რომ „არსებობდა ვარაუდის საფუძველი მოპასუხის მიერ გათავისუფლებული პირების მიმართ იმგვარი ზემოქმედების განხორციელების თაობაზე, რომელსაც შეეძლო გავლენა მოეხდინა დასაქმებულთა ნების ნამდვილობაზე – დაეტოვებინათ სამსახური საკუთარი ინიციატივით.“ სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ დასაქმებულები იძულებული გახდნენ დაეწერათ განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. <sup>1794</sup> ამდენად, ლოგიკურია ასეთი შემთხვევის მასობრივ დათხოვნად დაკვალიფიცირება.

ანალოგიური მიდგომა განავითარა, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ (Nielsen-ის საქმეზე) და შეაფასა თუ რამდენად არეგულირებს მასობრივი დათხოვნის მომწესრიგებელი 98/59/EC დირექტივა ისეთ შემთხვევებს, როდესაც დამსაქმებელი აიძულებს დასაქმებულს, თავად მიიღოს ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილება, რათა თავიდან აიცილოს დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებები. <sup>1795</sup>

ასევე მასობრივ დათხოვნად შეფასდა ევროპული კავშირის სასამართლოს მიერ ორგანიზაციული, ეკონომიური თუ ტექნოლოგიური მიზეზებით დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების ცვლილების შეთავაზება, რომელიც მნიშვნელოვნად აუარესებს

<sup>1793</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 5 ნოემბრის Nს-649-616-2014 გადაწყვეტილება. გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 22 აპრილის განჩინება.

<sup>1794</sup> იქვე.

<sup>1795</sup> *Gabrelli*, *Employment Law in Context, text and materials*, 2016, 814.

დასაქმებულთა მდგომარეობას და ცვლილებაზე დასაქმებულთა უარის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა.<sup>1796</sup>

#### 2.1.4 ლიკვიდაცია

რამდენად შეიძლება იყოს იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივი წინაპირობა, დამოკიდებულია 98/59/EC დირექტივის მოთხოვნების განმარტებაზე, რადგან სშკ-ის 49-ე მუხლი ამ სახით სწორედ დირექტივის მოთხოვნების იმპლემენტაციის მიზნით არის შემუშავებული.

შესაბამისად, ვინაიდან ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ არაორაზროვნად განმარტა, რომ ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ლიკვიდაციის საფუძველით არ შეიძლება განიხილებოდეს მასობრივი დათხოვნის წინაპირობად,<sup>1797</sup> ეს მიდგომა საქართველოშიც უალტერნატივოდ უნდა იქნეს გაზიარებული. უფრო მეტიც, ევროპულ კავშირში მოქმედებს დირექტივა, რომელიც სპეციალურად აწესრიგებს დასაქმებულთა უფლებებს დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციისას.<sup>1798</sup>

#### 2.1.5 სხვა ობიექტური საფუძველი

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ბოლო წინაპირობაა – „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულებას შეწყვეტას“. შესაბამისად, ეს ერთგვარად ფართო ფორმულირება შესაძლოა ქმნიდეს შთაბეჭდილებას, რომ ის შეიძლება ცალკეულ შემთხვევაში გამოყენებულ იქნეს მასობრივი დათხოვნის სამართლებრივ საფუძველად. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ნებისმიერი საფუძველით ხელშეკრულების მოშლა, რომელიც არ ასახავს დასაქმებულის სურვილს – არის მასობრივი დათხოვნის წინაპირობა.<sup>1799</sup> აღნიშნული გადაწყვეტილებით ცხადად გამოჩნდა ევროპული კავშირის დამოკიდებულება, რომ ფართოდ განმარტონ მასობრივი დათხოვნის შეფასებისას ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი საფუძველები.

<sup>1796</sup> ECLI:EU:C:2015:743 JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) 11 November 2015, In Case C-422/14, CURIA - Documents (europa.eu).

<sup>1797</sup> Case C-323/08 Ovidio Rodríguez Mayor v Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila [2009] ECR I-11621, [42].

<sup>1798</sup> Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer.

<sup>1799</sup> Case C-55/02 Commission v Portugal [2004] ECR I-9387.

## 2.2 დროის მონაკვეთი

სშკ-ის 49-ე მუხლის 1-ელი პუნქტის თანახმად, მასობრივი დათხოვნად დაკვალიფიცირდება შემთხვევა, თუ დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დროის გარკვეულ მონაკვეთში – 30 კალენდარულ დღიან პერიოდში განხორციელდება.

სამსჯელოა რამდენად უნდა დაკვალიფიცირდეს შემთხვევა უფლების ბოროტად გამოყენებად თუ ხელშეკრულებების მოშლა 30 დღეს უმნიშვნელოდ ცდება და ჩნდება ეჭვი, რომ დამსაქმებელმა ეს მხოლოდ მასობრივი დათხოვნის მოწესრიგების გავრცელების თავიდან ასარიდებლად გააკეთა.

30 კალენდარული დღის კრიტერიუმად განსაზღვრა ეფუძნება ევროპული კავშირის 98/59/EC დირექტივის მიდგომას. დირექტივით განსაზღვრულია დასაქმებული და განთავისუფლებული პირების თანაფარდობასთან ურთიერთკავშირში ორი ალტერნატივა. პირველი სწორედ 30 დღიან კონტექსტში მასობრივ დათხოვნად განიხილავს:

- მინიმუმ 10 პირის გათავისუფლებას იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 20-ზე მეტი და 100-ზე ნაკლები დასაქმებული,
- დასაქმებულთა 10%-ის გათავისუფლებას იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 100-ზე მეტი და 300-ზე ნაკლები დასაქმებული, და
- მინიმუმ 30 პირის გათავისუფლებას იმ დაწესებულებაში, სადაც მუშაობს 300 ან მეტი დასაქმებული.

მეორე ალტერნატივით კი მასობრივ დათხოვნად განიხილება 90 დღის განმავლობაში 20 პირის გათავისუფლება, დაწესებულებაში დასაქმებულთა რაოდენობის მიუხედავად.<sup>1800</sup>

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ 30 დღიანი დროის მონაკვეთის ათვლა მასობრივი დათხოვნის ფაქტის დადგენის მიზნებისთვის, შესაძლებელია ცალკე აღებული ერთი დასაქმებულის გათავისუფლებამდე 30 დღიანი, ისე მისი გათავისუფლების შემდგომი 30 დღიანი მონაკვეთის მხედველობაში მიღებით განხორციელდეს. ამდენად, მასობრივი დათხოვნის დადგენისთვის ან კონკრეტული დასაქმებული პირის გათავისუფლების თარიღამდე უნდა მოიშალოს საჭირო რაოდენობის დასაქმებულებთან ხელშეკრულება, ან ამ კონკრეტული დასაქმებული გათავისუფლების თარიღის შემდეგ 30 დღის პერიოდის განმავლობაში.<sup>1801</sup>

<sup>1800</sup> Article 1, Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>.

<sup>1801</sup> C-300/19, <https://curia.europa.eu>.

### 2.3 „ორგანიზაცია“, „დაწესებულება“ თუ ნებისმიერი სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნი

სშკ-ის 49-ე მუხლით დადგენილი „ორგანიზაციის“ ცნების განმარტება მნიშვნელოვანია დირექტივის მიზნების კონტექსტში განხორციელდეს. დაუშვებელია მისი შემზღუდავად განმარტება ისე, რომ ის მასობრივი დათხოვნის პირობებში მოქმედი სტანდარტებისგან თავის არიდების საშუალებად იქცეს.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ცნება „ორგანიზაცია“ (რომელიც ასევე შეიძლება „დაწესებულებად“ ითარგმნოს) ფართოდ განმარტა და დაადგინა, რომ ეს არის ის დანაყოფი, რომლის ფარგლებშიც არიან პირები დასაქმებულები. სასამართლომ ხაზი გაუსვა მთავარ მიზანს, განმარტება არ უნდა იყოს შემზღუდველი, და არ უნდა შეუწყოს ხელი დამსაქმებელს თავი აარიდოს დირექტივით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.<sup>1802</sup>

იმ შემთხვევაში, როდესაც ცალკეული შვილობილი ან დაკავშირებული კომპანიები გაერთიანებული არიან ერთი „დედა“ კომპანიის ფარგლებში, მასობრივი დათხოვნის დროს, დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ მასობრივი დათხოვნის განმახორციელებელ დაწესებულებად „დედა“ კომპანიის იდენტიფიცირებაა შესაძლებელი.<sup>1803</sup> მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეზე, რომელიც შეეხებოდა მულტინაციონალური ჯგუფის წარმომადგენლების მიერ დასაქმებულთა გათავისუფლებას, ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა რომ ვინაიდან კომპანიას სამ სხვა კომპანიასთან ერთად ერთიანი პერსონალის დასაქმების სამსახური ჰყავდა, ისინი არ წარმოადგენდნენ ცალკე „დაწესებულებას“ დირექტივის მიზნებისთვის, ვინაიდან არ არის საკმარისი დაწესებულებას ჰქონდეს სამართლებრივი დამოუკიდებლობა, აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს ეკონომიკური, ფინანსური ადმინისტრაციული თუ ტექნოლოგიური ავტონომიაც.<sup>1804</sup>

ნიშანდობლივია, რომ იტალიაში 98/59/EC დირექტივის იმპლემენტაციის დროს დამსაქმებელი დაწესებულების ცნების ფარგლებში არ მოიაზრეს არასამთავრობო ორგანიზაციები, პოლიტიკური პარტიები და გაერთიანებები, მაგრამ სასამართლომ დაადგინა, რომ

<sup>1802</sup> Urteil des Gerichtshofes (Erste Kammer) vom 7. Dezember 1995. Rockfon A/S gegen Specialarbejderforbundet i Danmark. C-449/93 1995. <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/DE/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0449>.

<sup>1803</sup> C-44/08-Akavan Erityisalojen Keskusliitto and Others, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-44/08>.

<sup>1804</sup> იქვე.



აღნიშნული ეწინააღმდეგებოდა დირექტივის მიზნებს და დირექტივის იმპლემენტაცია არ მიიჩნია სრულად განხორციელებულად.<sup>1805</sup>

ამასთან, 98/59/EC დირექტივის იმპლემენტაციის დროს დიდი ბრიტანეთის კანონმდებლობაში ასახა ჩანაწერი, რომ მასობრივი დათხოვნა სახეზეა, თუ დამსაქმებელი ერთ დაწესებულებაში ათავისუფლებს 20 დასაქმებულ პირს 90 დღის განმავლობაში. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ ჩანაწერი – „ერთი დაწესებულება“ არ ეწინააღმდეგება დირექტივის მიზნებს, რადგან 98/59/EC დირექტივის მიზანი არ არის დათხოვნილ დასაქმებულთა რიცხვის ხელოვნურად გაზრდა.<sup>1806</sup>

### 3. დამსაქმებლის ვალდებულებები

დამსაქმებლის ვალდებულება აწარმოოს მოლაპარაკება დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან და შეატყობინოს მასობრივი დათხოვნის შესახებ, მიზნად ისახავს მასობრივი დათხოვნის თავიდან არიდებისთვის არსებითი ზომების მიღებას. ანალოგიურ მიზანს ემსახურება, მოსალოდნელი მასობრივი დათხოვნის შესახებ სახელმწიფო ორგანოების ინფორმირებაც.

მხარეები, როგორც სოციალური პარტნიორები, პროცესში ერთვებიან ერთადერთი მიზნით, გაანალიზდეს ამ ზომის მიღების ალტერნატიული საშუალებების არსებობა და მოიძებნოს შესაძლო კომპრომისული გადაწყვეტა ნაკლებად დამაზიანებელი შედეგით.

ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ მასობრივი დათხოვნის დროს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კონსულტაციებისა და კომპეტენტური ორგანოებისათვის შეტყობინების მიზანი ფაქტის შესახებ ინფორმირება კი არ არის, არამედ გამოსავლის ერთად ძიება.<sup>1807</sup> ეს კი გულისმობს არსებულ

---

<sup>1805</sup> Declares that, by excluding, in Article 4(9) of Law No 223 relating to provisions on technical layoffs, mobility, unemployment benefit, implementation of Community directives, employment services and other provisions relating to the employment market (legge n. 223 — Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), of 23 July 1991, the category of ‘dirigenti’ from the scope of Article 2 of Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, the Republic of Italy has failed to fulfil its obligation under Article 1(1) and (2) of that Directive. Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 February 2014 European Commission v Italian Republic C596/12, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-596/12&language=EN>.

<sup>1806</sup> Phillips, G, Scott, K, Employment Law, The Collage of Law, 2017.

<sup>1807</sup> „As is clear from the first subparagraph of that Article 2 (2) the consultations must cover, inter alia, the possibility of avoiding or reducing the collective redundancies contemplated... The logic of the provision is that the employer is to supply to the workers representatives the relevant information through the course of the consultations. C-44/08-Akavan Eriytyisalojen Keskusliitto and Others, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-44/08>.

ალტერნატივებს შორის ისეთი ყველაზე მსუბუქი ზომის შერჩევას, რაც უზრუნველყოფს როგორც დასაქმებულთა ისე დამსაქმებლის ინტერესების პროპორციულ დაცვას. შესაძლებელია კონსულტაციების ფარგლებში მოხდეს განაკვეთის ცვლილების, ანაზღაურების მისადაგების, სხვა ალტერნატიული გზების მოძიება. ასევე კონსულტაციების ფარგლებში შესაძლებელია მოხდეს იმ კრიტერიუმების შეჯერება, რომელთა მიხედვით მოხდება გასათავისუფლებელ კანდიდატთა შერჩევა.<sup>1808</sup>

---

<sup>1808</sup> ვრცლად იხ. სშკ-ის 46-ე მუხლის კომენტარი.

## **მუხლი 50. საწარმოს გადაცემა**

1. ამ კანონის მიზნებისთვის:

ა) საწარმოს გადაცემა ნიშნავს გარიგების ან კანონის საფუძველზე საწარმოს ან ბიზნესის ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილის სხვა დამსაქმებლისთვის გადაცემას, რაც, მათ შორის, მოიაზრებს ეკონომიკური საქმიანობის გადაცემას, რომლის დროსაც შენარჩუნებულია მისი იდენტურობა ან/და არსებითი მსგავსება და რომელიც გულისხმობს რესურსების ორგანიზებულ დაჯგუფებას ძირითადი და დამხმარე ეკონომიკური საქმიანობების განსახორციელებლად;

ბ) გადამცემი საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელსაც საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უწყდება დამსაქმებლის სტატუსი;

გ) მიმღები საწარმო ნიშნავს ფიზიკურ პირს, იურიდიულ პირს ან პირთა გაერთიანებას, რომელიც საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებს დამსაქმებლის სტატუსს.

2. დაუშვებელია საწარმოს გადამცემის ან საწარმოს მიმღების მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძველით. ეს არ გამოირცხავს შესაბამისი წინაპირობების დაცვით შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შეწყვეტის უფლებას.

3. საწარმოს გადაცემის თარიღის დროს მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადამცემი საწარმოს უფლებები და ვალდებულებები საწარმოს გადაცემის საფუძველით გადაეცემა მიმღებ საწარმოს.

4. გადამცემი საწარმოს მიერ მიმღები საწარმოსთვის მოქმედი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებების ან ვალდებულებების შესახებ შეუტყობინებლობა არ გამოირცხავს ამ უფლებებისა თუ ვალდებულებების გადაცემას და მათთან დაკავშირებული გადამცემი საწარმოს ან მიმღები საწარმოს მიმართ დასაქმებულთა უფლებების გადაცემას.

5. საწარმოს გადაცემის შედეგად მიმღები საწარმო ვალდებულია კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ან ვადამდე შეწყვეტამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ეს პირობები მიმღებ საწარმოზე ისევე ვრცელდება, როგორც ვრცელდებოდა გადამცემ საწარმოზე. აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.

6. თუ საწარმო ან ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს თავის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა,

უნდა შეინარჩუნოს საწარმოს გადაცემის თარიღამდე არსებული სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადითა და პირობებით.

7. გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, მიაწოდონ შემდეგი ინფორმაცია: საწარმოს გადაცემის თარიღი, საწარმოს გადაცემის მიზეზები, საწარმოს გადაცემის სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური შედეგები დასაქმებულთათვის, ინფორმაცია იმ ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც ხორციელდება დასაქმებულების მიმართ. დასაქმებულთა გაერთიანების არარსებობის შემთხვევაში აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს ნებისმიერ შემთხვევაში წინასწარ უნდა მიეწოდოთ.

8. გადამცემი საწარმო ვალდებულია ამ მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემის თარიღამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს. მიმღები საწარმო ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არანაკლებ 30 დღით ადრე, როდესაც საწარმოს გადაცემა გავლენას მოახდენს დასაქმებულთა შრომის პირობებზე.

9. თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულების მიმართ ღონისძიებების განხორციელებას გეგმავს, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე გამართოს კონსულტაციები აღნიშნულ ღონისძიებებთან დაკავშირებით შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებლობა მიმღებ საწარმოს ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძველით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.

11. ეს მუხლი არ ვრცელდება „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საწარმოს გადახდისუნარიანობისას საწარმოს გადაცემის შემთხვევაზე.

## 1. მოწესრიგების მიზანი

2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეზე გამოქვეყნდა შრომის კოდექსის ცვლილება, რომლითაც საწარმოს გადაცემისას დამსაქმებლებს ახალი ვალდებულებები დაუწესდათ, ხოლო დასაქმებულებს წარმოეშვათ შესაბამისი უფლებები.<sup>1809</sup> ცვლილება ამოქმედდა 2020 წლის 5 ოქტომბერს. ცვლილების შეტანა

<sup>1809</sup> ვებ-გვერდი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5003141?publication=0>.

განპირობებულია ასოცირების შესახებ შეთანხმებით ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის (შემდგომში „ასოცირების შეთანხმება“).<sup>1810</sup> ასოცირების შეთანხმება სრულად ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს, ხოლო ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის მიხედვით, ძალაში შესვლიდან 5 წლის ვადაში უნდა შესრულებულიყო საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით წევრ სახელმწიფოთა კანონების დაახლოების თაობაზე 2001 წლის 12 მარტის საბჭოს 2001/23/EC დირექტივის (შემდგომში „2001/23/EC დირექტივა“) დებულებები.<sup>1811</sup> აღნიშნული ხაზგასმულია 2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში შესული ცვლილების განმარტებით ბარათშიც.<sup>1812</sup> 2001/23/EC დირექტივის დებულებები განმარტებულია CJEU-ის პრაქტიკაში. შესაბამისად, 50-ე მუხლის კომენტარებისას რელევანტური იქნება CJEU-ის გადაწყვეტილებების გამოყენება.

პრეამბულაში მკაფიოდ იკითხება 2001/23/EC დირექტივის მიზანი, რომლის თანახმადაც „მან უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა დამსაქმებლის ცვლილებისას“.<sup>1813</sup> ერთ-ერთ საქმეზე აღნიშნული მიზანი განმარტებული აქვს CJEU-საც. განმარტების მიხედვით, “დირექტივის მიზანია უზრუნველყოს შრომითი ურთიერთობის უწყვეტობა, მიუხედავად საწარმოს მესაკუთრის ნებისმიერი ცვლილებისა”.<sup>1814</sup> ასევე, CJEU-მ სხვა საქმეზე განამტკიცა ეს განმარტება და აღნიშნა, რომ “დირექტივის მიზანია, დაიცვას დასაქმებულთა უფლებები დამსაქმებლის ცვლილების შემთხვევაში და მიეცეთ მათ შესაძლებლობა გააგრძელონ მუშაობა მიმდებ საწარმოსთან იმავე პირობებში, რაზეც შეთანხმებულნი იყვნენ გადამცემ საწარმოსთან”.<sup>1815</sup> დამატებით, CJEU-მ რამდენიმე საქმეზე ხაზი გაუსვა, რომ “დირექტივის მიზანია, რამდენადაც შესაძლებელია, უზრუნველყოს შრომითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის შეუცვლელად გაგრძელება მიმდებ საწარმოსთან, რათა მოხდეს იმის პრევენცია, რომ საწარმოს გადაცემის შედეგად დასაქმებულები არ აღმოჩნდნენ მათთვის

---

<sup>1810</sup> 2016 წლის 1 ივლისს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის“ დადებული ასოცირების შეთანხმება, გამოქვეყნების თარიღი: 11/09/2014, იხ. ვებ-გვერდი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959>.

<sup>1811</sup> იქვე.

<sup>1812</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835>.

<sup>1813</sup> იხ. ვებ-გვერდი: <https://eur-lex.europa.eu>.

<sup>1814</sup> Case C-13/95, Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, 1997, CJEU.

<sup>1815</sup> Case C-396/07, Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy, [2008], CJEU, par. 28.

ნაკლებად მისაღებ პოზიციაში”.<sup>1816</sup> „დირექტივის მიზანია დაადგინოს დასაქმებულთა დაცვის სტანდარტი, განსაზღვროს დასაქმებულის ძირითადი უფლებები და დამსაქმებელთა ვალდებულებები საწარმოებისა და ბიზნესების სრული ან ნაწილობრივი გასხვისების შემთხვევაში, რათა დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ არ შეიზღუდოს დასაქმებულების შრომითი უფლებების შეზღუდვა და სამსახურიდან გათავისუფლება. ეს იმ პირობებში, როდესაც მსგავსი კორპორაციულსამართლებრივი ტრანსაქციების განხორციელება ფიქტიურადაც შესაძლებელია, რათა მეწარმე სუბიექტმა თავი აარიდოს თავისი ვალდებულებების, მათ შორის, შრომითსამართლებრივი ვალდებულებების შესრულებას და/ან ხელოვნურად შექმნას დასაქმებულთა გათავისუფლების საფუძველი. ამასთან, დირექტივის ფუნქციაა უზრუნველყოს მიმღები საწარმოს [...] შესაძლებლობა განახორციელოს ის ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელია წარმატებული ბიზნესსაქმიანობისთვის.“<sup>1817</sup> CJEU-მ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ „დირექტივამ უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის დაცვა, ერთი მხრივ, დასაქმებულთა ინტერესებსა და მეორე მხრივ, მიმღები საწარმოს ინტერესებს შორის, რომელსაც უნდა მიეცეს შესაძლებლობა განახორციელოს ის ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელია მისი საქმიანობისთვის“.<sup>1818</sup>

## 2. მოქმედების ფარგლები

### 2.1 საწარმოს გადაცემა

50-ე მუხლის ინტერპრეტაციის მიზნით, მნიშვნელოვანია განიმარტოს საწარმოს გადაცემის არსი, რადგან სწორედ ქმედება – გადაცემა წარმოადგენს მუხლის გამოყენების წინაპირობას. პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაცემის საფუძველია გარიგება ან კანონი. საქართველოს სასამართლო პრაქტიკის არარსებობის პირობებში, განსახილველი იქნება CJEU-ის განმარტებები. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი გადაცემის საფუძველად გარიგებასა და კანონს აკონკრეტებს, CJEU-ის პრაქტიკა საკმაოდ ფართოდ განმარტავს გადაცემის

---

<sup>1816</sup> Case 287/86, *Landsorganisaθonen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro*, [1987], CJEU.

Case C-108/10, *Ivana Scaθolon v. Ministero dell'Istruzione, dell'Universit  e della Ricerca*, 2011, CJEU, par. 75.

<sup>1817</sup> *მაჩაიძე, ო.*, საწარმოთა გადაცემისას დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ევროკავშირის სამართლის მიხედვით - ქართული შრომის სამართლის გამოწვევა, თსუ სამართლის მიმოხილვა, 2018, 46.

<sup>1818</sup> Case C-328/13, * sterreichischer Gewerkscha sbund v. Wirtscha skammer  sterreich – Fachverband Autobus-, Lu fahrt- und Schifffahrtsunternehmungen*, [2014], CJEU, par. 29; *მაჩაიძე, ო.*, საწარმოთა გადაცემისას დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ევროკავშირის სამართლის მიხედვით - ქართული შრომის სამართლის გამოწვევა, თსუ სამართლის მიმოხილვა, 2018, 46.

ცნებას. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეზე CJEU-მ „დირექტივის მიზნებისთვის სამართლებრივ გადაცემად მიიჩნია შემთხვევა, როდესაც მხარეთა შორის შეწყდა იჯარის ხელშეკრულება იმ მიზეზით, რომ მოიჯარე ვერ ასრულებდა ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს, რის შემდეგაც, მეიჯარემ მის საკუთრებაში არსებულ შენობაში გააგრძელა იგივე საქმიანობა, რასაც მოიჯარე ახორციელებდა. სასამართლომ ქონების მესაკუთრე (მეიჯარე) მიიჩნია ახალ დამსაქმებლად, რომელსაც დაევალა შეესრულებინა ის კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც დადებული ჰქონდა მოიჯარეს. აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტივა გამოიყენება სამართლებრივი გადაცემის ან შერწყმის დროს მაშინ, როდესაც იცვლება ფიზიკური ან იურიდიული პირი, რომელიც პასუხისმგებელია ბიზნესის განხორციელებაზე და რომელსაც ამ ფაქტის (სამართლებრივი გადაცემა ან შერწყმა) დადგომის შედეგად ეკისრება დამსაქმებლის ვალდებულებები საწარმოს დასაქმებულების წინაშე, იმისდა მიუხედავად, საწარმოს წილზე საკუთრების უფლება გადადის თუ არა. საწარმოს დასაქმებულები, რომლის დამსაქმებელიც იცვლება, ისე რომ არ გადადის საწარმოს წილი, ისეთივე დასაქმებულების სიტუაციაში არიან, რომელთა საწარმოც გაიყიდა, შესაბამისად, მათ სჭირდებათ ანალოგიური დაცვა“.<sup>1819</sup>

დამატებით, თუ ტრანსაქცია სრულდება მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის ფარგლებში, კერძოდ, ორი საწარმო შეერწყმის ერთმანეთს მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-14<sup>4</sup> მუხლის საფუძველზე რეორგანიზაციის ფარგლებში, ამ პროცესის შედეგად წარმოშობილი საწარმო ჩაითვლება შრომით ურთიერთობებში უფლებამონაცვლე პირად. მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-14<sup>4</sup> მუხლის მე-4 პუნქტით, საწარმო, რომელმაც საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო არის თავდაპირველი საწარმოს/საწარმოების სამართალმემკვიდრე.<sup>1820</sup> არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს თუ რა სახის შერწყმა განხორციელდა: გაერთიანება თუ მიერთება. იგივე პრინციპი მოქმედებს მეწარმეთა შესახებ საქართველოს ახალი კანონის შემთხვევაში, რომელიც სრულად ამოქმედდება 2022 წლის 1 იანვრიდან. მაგალითად, მეწარმეთა შესახებ საქართველოს ახალი კანონის 65-ე მუხლის მე-10 პუნქტის მიხედვით, შერწყმის შემთხვევაში გაერთიანებული სამეწარმეო საზოგადოება/შემდენი სამეწარმეო საზოგადოება პასუხს აგებს ყველა ვალდებულებებისთვის, რომლებიც ჰქონდათ შერწყმულ სამეწარმეო საზოგადოებებს. ყველა ზემოაღნიშნულ შემთხვევაში, სახეზე იქნება საწარმოს გადაცემა.

<sup>1819</sup> Case 287/86, *Landsorganisaθonen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro*, [1987], CJEU; *მაჩიძე, ო.*, საწარმოს გადაცემისას დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ევროკავშირის სამართლის მიხედვით – ქართული შრომის სამართლის გამოწვევა, თსუ სამართლის მიმოხილვა, 2018, 46.

<sup>1820</sup> იქვე, 48.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ თუ ტრანსაქციის ფარგლებში საწარმო გეგმავს სამიზნე საწარმოს (წილის) შექმნას, CJEU-ის პრაქტიკით, „აღნიშნული არ კვალიფიცირდება საწარმოს გადაცემად, რადგან გადაცემის აუცილებელ წინაპირობას დამსაქმებლის ცვლილება წარმოადგენს, ხოლო ასეთი ტრანსაქციისას დამსაქმებელი იგივე რჩება“.<sup>1821</sup>

თუ საწარმოს გადაცემა სახეზეა, შრომის კოდექსის 50-ე მუხლის მიზნებისთვის, ტესტს წარმოადგენს იდენტურობის კრიტერიუმების დადგენა. CJEU-ის პრაქტიკის მიხედვით, შემოთავაზებულია ე.წ. „სპაიკერსის ტესტი“, რომლითაც დგინდება შეინარჩუნა თუ არა მიმღებმა საწარმომ იდენტურობა. ე.წ. „სპაიკერსის ტესტი“ მოიცავს შვიდ კრიტერიუმს:

- ეკონომიკური საქმიანობის სახე;
- მატერიალური აქტივების გადაცემა;
- არამატერიალური აქტივების ღირებულება გადაცემის თარიღისთვის;
- მიმღები საწარმოს მიერ დასაქმდა თუ არა დასაქმებულთა უმრავლესობა (რიცხოზრივად ან კვალიფიკაციის მიხედვით);
- მომხმარებელთა გადაცემა;
- გადაცემამდე და გადაცემის შემდგომ განხორციელებული საქმიანობის მსგავსება;
- საქმიანობის წყვეტის არსებობის შემთხვევაში – წყვეტის ხანგრძლივობა“.<sup>1822 1823</sup>

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ერთ-ერთ განმსაზღვრელი კრიტერიუმია და არ აქვს დამოუკიდებელი მნიშვნელობა საწარმოთა იდენტურობის განსაზღვრისთვის.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში სასამართლო პრაქტიკა ახლადამოქმედებული ცვლილების ფარგლებში არ არსებობს, 50-ე მუხლის ამოქმედებამდე, 2019 წლის 26 დეკემბერს საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ საქმეზე Nას-391-2019 იდენტურობის კრიტერიუმთან დაკავშირებით იგივე სტანდარტი დაადგინა, რომელიც განსაზღვრულია ე.წ. „სპაიკერსის ტესტით“. უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „როდესაც საუბარია საიჯარო ქონების გამოყენებაზე იმავე დანიშნულებით, რაც ამ ქონებას იჯარით გაცემამდე ჰქონდა, იგულისხმება, რომ სამართლებრივად მოიჯარე ხდება იმ უფლება-

<sup>1821</sup> Cases: C-171/94, C-172/94, Albert Merckx and Padtrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA, 1996, CJEU, par. 28; *მაჩიძე, ო.*, საწარმოთა გადაცემისას დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ევროკავშირის სამართლის მიხედვით – ქართული შრომის სამართლის გამოწვევა, თსუ სამართლის მიმოხილვა, 2018, 47.

<sup>1822</sup> Case 24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers v. (1) Gebroeders Benedik AbaZoir CV, (2) Alfred Benedik en Zonen BV, 1986, CJEU, par. 13.

<sup>1823</sup> *მაჩიძე, ო.*, საწარმოთა გადაცემისას დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ევროკავშირის სამართლის მიხედვით - ქართული შრომის სამართლის გამოწვევა, თსუ სამართლის მიმოხილვა, 2018, 49.



მოვალეობების კრედიტორი და მოვალე, რაც დაკავშირებულია საიჯარო ქონების სახელშეკრულებო დათქმის შესატყვისად სარგებლობასთან, მათ შორის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებზეც, რამეთუ საიჯარო საგნის დანიშნულების შენარჩუნებისას, ასეთს კი კონკრეტულ შემთხვევაში, მეორე მოპასუხის მიერ განხორციელებული სამეწარმეო საქმიანობა წარმოადგენს, ამ საქმიანობის განხორციელება მიიღწევა სწორედ მასში დასაქმებული პირების მეშვეობით, მათზე დაკისრებული ფუნქცია/მოვალეობების ფარგლებში.<sup>1824</sup>

CJEU-ის პრაქტიკის თანახმად, საწარმოს გადაცემის წესი გავრცელდება მხოლოდ იმ დასაქმებულებზე, რომლებთანაც გადაცემის მომენტისთვის ჯერ კიდევ არსებობს შრომითი ურთიერთობა.<sup>1825</sup> შესაბამისად, შრომის კოდექსის 50-ე მუხლი ვერ გავრცელდება დასაქმებულებზე, რომლებთანაც გადაცემის მომენტისთვის შრომითი ხელშეკრულებები უკვე შეწყვეტილია.

## 2.2 ნაწილობრივი გადაცემის შემთხვევა

50-ე მუხლის მე-6 პუნქტი უშვებს საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილობრივ გადაცემის შემთხვევასაც. შესაბამისად, აღნიშნული მუხლი ადგენს, რომ თუ საწარმო ან ბიზნესი ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილი ინარჩუნებს თავის ავტონომიურობას, დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომელიც წარმოადგენს იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც ეხებათ საწარმოს გადაცემა, უნდა შეინარჩუნოს საწარმოს გადაცემის თარიღამდე არსებული სტატუსი და ფუნქცია იმავე ვადითა და პირობებით. აქედან გამომდინარე, საწარმოს ან/და ბიზნესის ნაწილის გადაცემისას მიმღებ საწარმოზე შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით დადგენილი შეზღუდვის გასავრცელებლად აუცილებელი ელემენტი სწორედ ამ ნაწილის ავტონომიურობაა. იგივე ინტერეპრეტაციაა შემოთავაზებული CJEU-ის პრაქტიკითაც.

CJEU-ის შეფასებით, საწარმოს ნაწილობრივი გადაცემულად რომ ჩაითვალოს და მიმღებ საწარმოზე გავრცელდეს შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით დადგენილი შეზღუდვა, გადაცემული ერთეული უნდა იყოს სტაბილური ეკონომიკური ერთეული. საწარმოს გადაცემული ნაწილი გადაცემამდეც გარკვეული ხარისხით დამოუკიდებელი უნდა იყოს. დამოუკიდებლობის საკმარის ხარისხად ითვლება ეკონომიკური ერთეული, რომელშიც დასაქმებულთა სადავო

<sup>1824</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2019 წლის 26 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე *ნას-391-2019*.

<sup>1825</sup> Judgment of 27 March 2008, *Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy*, Case C-396/07; Judgment of 7 August 2018, *Jorge Luís Colino Sigüenza v. Ayuntamiento de Valladolid, In-pulso Musical SC, Miguel del Real Llorente, Administrador Concursal Músicos y Escuela SL, Músicos y Escuela SL, Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*, Case C-472/16; Judgment of 7 February 1985, *Knud Wendelboe, Ib Jensen, Jørn Holst Jeppesen, L.J. Music ApS, in liquidation*, Case 19/83, CJEU.

ჯგუფის ხელმძღვანელებს აქვთ უფლებამოსილება საწარმოს სხვა ორგანიზაციული სტრუქტურების ჩარევის გარეშე დააორგანიზონ ამ ჯგუფის სამუშაო შედეგებით თავისუფლად და დამოუკიდებლად, გასცენ ინსტრუქციები და გაანაწილონ საკითხები ჯგუფის შიგნით. თუ საწარმოს ნაწილს არ აქვს ფუნქციური დამოუკიდებლობა, ნაწილობრივ გადაცემაზე არ გავრცელდება შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით დადგენილი შეზღუდვა.<sup>1826</sup>

## 2.3 გადამცემი საწარმო

50-ე მუხლი განმარტავს გადამცემი საწარმოს ცნებას. საწარმოს გადამცემი შეიძლება იყოს: ფიზიკური პირი; იურიდიული პირი ან პირთა გაერთიანება.

ამავდროულად, იმისთვის, რომ ზემოაღნიშნული პირები გადამცემ საწარმოდ დაკვალიფიცირდნენ, მათ საწარმოს გადაცემის გამო საწარმოსთან ან ბიზნესთან ან საწარმოს ან ბიზნესის ნაწილთან მიმართებით უნდა შეუწყდეთ დამსაქმებლის სტატუსი.

## 2.4 მიმღები საწარმო

50-ე მუხლი განმარტავს მიმღების საწარმოს ცნებასაც. მიმღები საწარმო გადამცემი საწარმოს მსგავსად შეიძლება იყოს: ფიზიკური პირი; იურიდიული პირი ან პირთა გაერთიანება.

ზემოთ ჩამოთვლილი პირები მიმღებ საწარმოდ დაკვალიფიცირდებიან მხოლოდ მაშინ, თუ საწარმოს გადაცემის გამო მოიპოვებენ დამსაქმებლის სტატუსს.

3. საწარმოთა გადაცემის შემთხვევაში შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით დადგენილი შეზღუდვა

3.1 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვა და შრომითი პირობების შენარჩუნება

საწარმოს გადაცემისას მიმღებ საწარმოს წარმოეშვეობა 50-ე მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულებები, ხოლო დასაქმებულებს – შესაბამისი უფლებები. 50-ე მუხლი უპირველეს ყოვლისა საწარმოს გადაცემისას დასაქმებულებთან ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვას გულისხმობს. 50-ე მუხლის მე-2 პუნქტით, დაუშვებელია დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძველით. ერთადერთი გამონაკლისი ამ ნორმიდან

---

<sup>1826</sup> Case C-458/12, Lorenzo Amatori and Others v. Telecom Italia SpA and Telecom Italia Information Technology Srl, 2014, CJEU.

შეიძლება იყოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც რეორგანიზაციას ითვალისწინებს. თუმცა, ამ მიმართულებით, აუცილებლად უნდა აღინიშნოს სააპელაციო სასამართლოს განმარტება, რომლითაც „მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს, არამედ აუცილებელია ორგანიზაციული ცვლილების შედეგად დგებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება აუცილებლობა“.<sup>1827 1828</sup>

დამატებით, შრომის კოდექსის 50-ე მუხლიდან გამომდინარე, საწარმოს გადაცემისას მიმღებმა საწარმომ უნდა გაითვალისწინოს შრომითი პირობების შენარჩუნების ვალდებულება. სხვა შემთხვევაში, პასუხისმგებლობა სწორედ მიმღებ საწარმოს დაეკისრება, მითუმეტეს, მაშინ თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძველით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.<sup>1829</sup>

### 3.2 უფლება-მოვალეობების გადაცემის თარიღი

50-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, გადამცემი საწარმოსგან მიმღებ საწარმოზე უფლება-მოვალეობების გადაცემის მომენტი პირდაპირ უკავშირდება საწარმოს გადაცემის თარიღს. საწარმო შეიძლება გადაიცეს როგორც გარიგების, ასევე კანონის საფუძველზე. შესაბამისად, გადამცემი საწარმოსგან მიმღებ საწარმოზე უფლება-მოვალეობების გადაცემის თარიღი სწორედ გარიგებაში ან კანონში მითითებულ საწარმოს გადაცემის დროსთან უნდა გაიგივდეს.

CJEU-ის განმარტებით, გადაცემის თარიღია საწარმოს გადაცემის მომენტი და არ შეიძლება მისი გადაწევა გადამცემის ან მიმღების ნების/შეთანხმების შესაბამისად.<sup>1830</sup>

### 3.3 შეტყობინების მნიშვნელობა

საწარმოს გადაცემისას განსხვავებული სამართლებრივი შედეგი არ დგება არცერთი მხარისთვის (გადამცემი საწარმო, მიმღები საწარმო და დასაქმებულები), თუ გადამცემი საწარმო მიმღებ საწარმოს არ

<sup>1827</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლო, 2013 წლის 03 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N28/4238-13.

<sup>1828</sup> *მაჩიძე, ო.*, საწარმოთა გადაცემისას დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტი ევროკავშირის სამართლის მიხედვით – ქართული შრომის სამართლის გამოწვევა, თსუ სამართლის მიმოხილვა, 2018, 54.

<sup>1829</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, გამოქვეყნების თარიღი: 27/12/2010, იხ. ვებ-გვერდი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=17>.

<sup>1830</sup> Case C-305/94, Rotsart de Hertaign v Benoidt and IGC Housing Service, [1996], CJEU.

შეტყობინებს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლებებსა და ვალდებულებებზე. შეუტყობინებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულებს იგივე უფლებები წარმოეშობათ გადამცემი ან/და მიმღები საწარმოს მიმართ, რომლებიც წარმოეშობოდათ ასეთი შეტყობინების შემთხვევაში.

### 3.4 კოლექტიური ხელშეკრულებების „ბედი“

CJEU-მ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში საგანგებოდ მიუთითა, რომ მიმღებმა საწარმომ უნდა დაიცვას და შეინარჩუნოს კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებიც გადამცემ საწარმოს გააჩნდა კოლექტიური ხელშეკრულების შეწყვეტის ან ვადის გასვლამდე ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე. სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ ევროპული კავშირის წევრ სახელმწიფოს შეუძლია ამ პირობების შენარჩუნების ვადის შეზღუდვა, რომელიც არ უნდა იყოს 1 წელზე ნაკლები.<sup>1831</sup>

50-ე მუხლი იმეორებს ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების მოთხოვნას და ავალდებულებს მიმღებ საწარმოს, შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულების ყველა პირობა, რომელიც ვრცელდებოდა გადამცემ საწარმოზე. კანონმდებელმა აღნიშნული შეზღუდვა მინიმუმამდე დაიყვანა: აღნიშნული ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემის თარიღიდან 1 წლის განმავლობაში.

### 3.5 კონსულტაციისა და ინფორმირების ვალდებულება

2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეზე გამოქვეყნებული შრომის კოდექსის ცვლილებების მიხედვით, განსაკუთრებით გაძლიერდა დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის ვალდებულება. აღნიშნულს მთლიანად დაეთმო შრომის კოდექსის V კარი. საწარმოს გადაცემის ნაწილში კი კონსულტაციისა და ინფორმირების ვალდებულება ცალკე პუნქტად ჩამოყალიბდა. აღნიშნული პუნქტით განისაზღვრა, რომ გადამცემი საწარმო და მიმღები საწარმო ვალდებული არიან დასაქმებულთა გაერთიანების არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, ხოლო დასაქმებულთა გაერთიანების არსებობისას – მათ, წინასწარ მიაწოდონ შემდეგი ინფორმაცია:

- საწარმოს გადაცემის თარიღი;
- საწარმოს გადაცემის მიზეზები;
- საწარმოს გადაცემის სამართლებრივი, ეკონომიკური და

---

<sup>1831</sup> Case C-108/10, Ivana Scattolon v Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, [2011], CJEU.

სოციალური შედეგები დასაქმებულთათვის და

- ინფორმაცია იმ ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც ხორციელდება დასაქმებულების მიმართ.

50-ე მუხლის მე-8 პუნქტივე აზუსტებს ინფორმაციის წინასწარ მიწოდების მომენტს, რომელიც განსხვავდება გადამცემი საწარმოსა და მიმღები საწარმოსთვის: გადამცემი საწარმო ვალდებულია ზემოჩამოთვლილი ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას საწარმოს გადაცემის თარიღამდე 30 დღით ადრე მიაწოდოს, ხოლო მიმღები საწარმო ვალდებულია აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულთა გაერთიანებას მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არანაკლებ 30 დღით ადრე, როდესაც საწარმოს გადაცემა გავლენას მოახდენს დასაქმებულთა შრომის პირობებზე. გონივრულ ვადას შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს, თუმცა, ჩანაწერი, რომ ასეთი მოქმედება უნდა განხორციელდეს დასაქმებულთა შრომის პირობებზე გავლენის მოხდენამდე არანაკლებ 30 დღით ადრე, აზღვევს დასაქმებულებს, რომ საჭიროების შემთხვევაში მათ მყისიერად მიმართონ შესაბამის სამართლებრივ ზომებს.

დამატებით, 50-ე მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით, თუ გადამცემი საწარმო ან მიმღები საწარმო დასაქმებულების მიმართ ღონისძიებების განხორციელებას გეგმავს, იგი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან არანაკლებ 30 დღით ადრე გამართოს კონსულტაციები ამ ღონისძიებებთან დაკავშირებით შეთანხმების მიღწევის მიზნით.

### 3.6 შეწყვეტის სამართლებრივი ტვირთი

როგორც აღინიშნა, 50-ე მუხლი საწარმოს გადაცემისას დასაქმებულებთან ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვას გულისხმობს და ამ მუხლის მე-2 პუნქტით, დაუშვებელია დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საწარმოს გადაცემის საფუძვლით. მნიშვნელოვანია, რომ მიმღებ საწარმოს ეკისრება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის პასუხისმგებლობა, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძვლით, რომ საწარმოს გადაცემა მოიცავს შრომის პირობების დასაქმებულთა საზიანოდ ცვლილებას.

შრომის კოდექსი არაფერს ამბობს საწარმოს გადაცემის დავისას მტკიცების ტვირთის თაობაზე. საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა არსებობს საწარმოს გადაცემაზე.

მტკიცების ტვირთის ზოგად სტანდარტს ადგენს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. თუმცა, „საქართველოს უახლესი სასამართლო პრაქტიკა ჩამოყალიბდა იმგვარად, რომ დამსაქმებელს ეკისრება საწარმოს საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან

დაკავშირებული გარემოებებით განპირობებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი“.<sup>1832</sup> დამატებით, 2020 წლის 10 აპრილს, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დავებში სპეციფიკურადაა წარმოჩენილი და ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომისაკენ, თუმცა, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად.<sup>1833</sup> დიდი ალბათობით, სასამართლო პრაქტიკა საწარმოს გადაცემისას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევებშიც ზემოაღწერილ მიდგომას დაეფუძნება.

### 3.7 გადახდისუუნარობა – 50-ე მუხლის გამოყენების გამომრიცხავი გარემოება

რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს გადახდისუუნარობის მასაში შემავალი ქონების კრედიტორებისთვის საერთო საკუთრებაში გადაცემას გარკვეულ შემთხვევებში: მაგალითად, თუ გადახდისუუნარობის მასაში შემავალი ქონების რეალიზაცია პირველ აუქციონზე არ განხორციელდა და მისი საწყისი ფასი კრედიტორთა მოთხოვნებზე ნაკლებია, კრედიტორს, რომლის მოთხოვნასაც ფარავს, მაგრამ არ აღემატება პირველ აუქციონზე სარეალიზაციოდ გატანილი ქონების საწყისი ფასი, უფლება აქვს, პირველი აუქციონის ჩატარებიდან 10 დღის ვადაში გაკოტრების მმართველს მიმართოს ქონების საკუთრებაში გადაცემის მოთხოვნით. ასევე, გადახდისუუნარობის მასაში შემავალი ქონება შესაძლოა კრედიტორებს საკუთრებაში გადაეცეთ, თუ აღნიშნული ქონება ვერ გაიყიდა ორი აუქციონის ფარგლებში.<sup>1834</sup> 50-ე მუხლის მე-11 პუნქტის მიხედვით კი, საწარმოს გადაცემის მუხლი ამ შემთხვევებზე არ ვრცელდება.

ზემოთ მოცემულთან დაკავშირებით, CJEU-მ მნიშვნელოვანი მსჯელობა განავითარა და აღნიშნა, რომ თითოეული შემთხვევა ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს და გადაწყდეს გადახდისუუნარობის პროცესში რამდენად გამოიყენება საწარმოს გადაცემის წესები. მაგალითად, თუ გადახდისუუნარობის პროცესი მიზნად ისახავს მხოლოდ კრედიტორების დაკმაყოფილებას, მაშინ შეიძლება მასზე არ

<sup>1832</sup> გუჯაბიძე ნ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 230.

<sup>1833</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2020 წლის 10 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-1776-2019(ბ).

<sup>1834</sup> რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ, გამოქვეყნების თარიღი: 25/09/2020, <https://matsne.gov.ge>.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 50, სულხანიშვილი

გავრცელდეს საწარმოს გადაცემის მუხლი, ხოლო თუ აქტივის – საწარმოს შენარჩუნების მიზანი წარმოების გაგრძელებაა, მაშინ ვერაფრით იქნება გამართლებული დასაქმებულების გათავისუფლება.<sup>1835</sup>

---

<sup>1835</sup> Case C-362/89, Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and Others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and Others, [1991], CJEU.

### **მუხლი 51. მუშაობის გაგრძელება დამსაქმებლის მითითებით**

თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის მითითებით გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

#### **1. მიზანი და წინაპირობები**

სშკ-ის 51-ე მუხლი აწესრიგებს ურთიერთობას, რომელიც შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ გაგრძელდეს. ეს მუხლი ითვალისწინებს რამდენიმე წინაპირობას: მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა უნდა იწვევდეს მნიშვნელოვან ზიანს და საფრთხეს უქმნიდეს ადამიანის ჯანმრთელობას, სახეზე უნდა იყოს დამსაქმებლის მითითება და მუშაობის გაგრძელება უნდა მოხდეს, მანამ სანამ ეს ვითარება არ დასრულდება.

სშკ-ის 51-ე მუხლის ანალიზისას აუცილებელია ხელშეკრულების ვადის გასვლის სამართლებრივი მოწესრიგების განხილვა, დამსაქმებლის მითითების უფლება და დასაქმებულის ვალდებულება.

#### **2. ხელშეკრულების ვადის გასვლა**

საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა, და რომ სახელშეკრულებო სამართალში განასხვავებენ „დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში არსებობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს, – იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.“<sup>1836</sup>

საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ დამკვიდრდა პრაქტიკა, რომლის თანახმად თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ არის განსაზღვრული, ის მიიჩნევა უვადოდ. „შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქო სამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან,

<sup>1836</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ნოემბრის განჩინება, საქმე Nას-571-546-2016.



შეცვლასთან ან შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობები მთლიანად წესრიგდება სამოქალაქო კოდექსით. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად მიიჩნევა, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე თანხმდებიან, სამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით განმარტებულია, თუ რა მიიჩნევა არსებით პირობად. ასეთია ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით უნდა მიაღწიონ შეთანხმებას. პალატის შეფასებით, ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში – კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ, კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ, დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებზე. ისინი ამით თავიანთი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების დროს. როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდაა განსაზღვრული, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, ივარაუდება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.<sup>1837</sup>

სშკ-ის 51-ე მუხლში მოცემული მოწესრიგება არ შეიძლება განხილული იყოს, როგორც მუშაობის ავტომატური გაგრძელება ვადის განსაზღვრის გარეშე, რადგან სშკ-ის 51-ე მუხლი თავად განსაზღვრავს ვადას და მას უკავშირებს იმ მდგომარეობის დასრულებას, რომელმაც გამოიწვია სამუშაოს გაგრძელება. პრაქტიკაში სშკ-ის 51-ე მუხლის განმარტებისას სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ წინაპირობებზე, თუ რამ გამოიწვია მუშაობის გაგრძელება და ერთმანეთისგან მიჯნავს მუშაობის უნებლიე გაგრძელებას და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად შეცვლას.

სააპელაციო სასამართლომ მუშაობის „უნებლიე“ გაგრძელება დაუკავშირა შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათს და ისეთი გარემოებების არსებობას, რომლებიც საფრთხეს უქმნის საზოგადოებას, გარემოს, ადამიანის ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეს.<sup>1838</sup> ანუ „გარემოებებს,

<sup>1837</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე N 28/1152-15.

<sup>1838</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 7 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე N28/5261-17.

რომელთა გამოც, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელეთათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების დავალა, შეიძლება შეფასდეს როგორც მუშაობის უნებლიე გაგრძელება.“ ამასთან პალატამ დაადგინა, რომ ვადის მითითების გარეშე ხელშეკრულების გაგრძელება განმარტებული უნდა იყოს, როგორც უვადო ხელშეკრულების დადება.<sup>1839</sup>

### 3. დამსაქმებლის მითითების უფლება

სშკ-ის 51-ე მუხლი განსაზღვრავს დამსაქმებლის მითითების უფლებას და საწარმოს საჭიროებიდან და ადამიანის ჯანმრთელობაზე ზრუნვის მიზნით დამსაქმებლს ანიჭებს უფლებას მოსთხოვოს დასაქმებულს სამუშაოს გაგრძელება, მიუხედავად იმისა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დასრულებულია.

დამსაქმებლის მითითების უფლება შრომითი ხელშეკრულებისთვის დამახასიათებელი უფლებაა. სშკ-ის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ, დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს დამსაქმებლის მითითებით და ექცევა დამსაქმებლის ორგანიზაციული მოწესრიგების ფარგლებში.<sup>1840</sup>

დამსაქმებლის უფლებას მისცეს მითითებები დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების პროცესში განსაზღვრავს ამ ურთიერთობაში სუბორდინაციას/დაქვემდებარებას.<sup>1841</sup> მითითების უფლება, დამსაქმებელს აძლევს საშუალებას შექმნას ორგანიზაციული მოწესრიგება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, დამსაქმებელი უწევს ზედამხედველობას სამუშაოს შესრულების პროცესს და იღებს შესაბამის გადაწყვეტილებებს.

სუბორდინაციის პრინციპი მოიცავს დასაქმებულისათვის სამუშაო საათების, სამუშაო ადგილის, შესასრულებელ სამუშაოთა განსაზღვრის და სანქციის დაწესების უფლებამოსილებას.<sup>1842</sup>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით „შრომითი ურთიერთობა გამოირჩევა სხვა ვალდებულებითი ურთიერთობიდან „გენერალური პრინციპების“ საფუძველზე, ეს პრინციპებია: შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული, დაქვემდებარებული მდგომარეობა და გადაწყვეტია სამუშაო პროცესი,

<sup>1839</sup> იქვე.

<sup>1840</sup> *ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 2003, 1, 10.

<sup>1841</sup> *Fudge, J., McCrystal, Sh., Sankaran, K.*, Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation, Hart Publishing, 2012, 179.

<sup>1842</sup> *Waas, B., Voss, G., H.*, Restatement of Labour Law in Europe, The Concept of Employee, Hart Publishing, 2017, 15-30.

რომელიც ორგანიზებულად წარმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით.<sup>1843</sup>

საქართველოს საერთო სასამართლოები შრომითი ურთიერთობის შეფასებისას გადაწყვეტილებებში მიუთითებენ, რომ შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში, დაქირავებული ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს დამქირავებლის მითითების მიხედვით, რის სანაცვლოდ დამქირავებელი ვალდებულია მას გადაუხადოს შეთანხმებული ანაზღაურება. დასაქმებული არის პირი, რომელიც ვალდებულია ხელშეკრულების თანახმად იღებს ვალდებულებას იყოს სხვის სამსახურში, ხოლო ასეთი ვალდებულება გულისხმობს დასაქმებულის დაქვემდებარებას დამსაქმებელზე.<sup>18441845</sup>

სწორედ დაქვემდებარების პრინციპის გამოვლინებაა 51-ე მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებლის მითითებით სამუშაოს გაგრძელების ვალდებულება. ვინაიდან შრომის კოდექსის მიზანია დაქვემდებარებული მდგომარეობის საპირწონე უფლების მიმნიჭებელი ნორმები შექმნას, 51-ე მუხლიც ითვალისწინებს დამსაქმებლის მხოლოდ მოწესრიგებას და განსაზღვრავს წინაპირობებს რა შემთხვევაშიც შეიძლება გამოყენებული იყოს ხელშეკრულების გაგრძელების მოთხოვნის უფლება.

51-ე მუხლით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს შეუძლია მხოლოდ საწარმოო აუცილებლობისას და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით გამოიყენოს ხელშეკრულების გაგრძელების უფლება და ამასთან, ეს უფლება შემოსაზღვრულია კონკრეტული საფუძვლის არსებობის ვადით.

#### 4. დასაქმებულის ვალდებულება შეასრულოს სამუშაო

დამსაქმებლის მითითების უფლებას შეესაბამება დასაქმებულის ვალდებულება შეასრულოს სამუშაო ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ერთ-ერთ წევრს გამოთქმული აქვს თანმხვედრი აზრი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის 52/2/565 გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით, რომელიც ეხება მუშაობის უნებლიე გაგრძელებას, და ადარებს მას დასაქმებულის ვალდებულებას შეასრულოს სავალდებულო ზეგანაკვეთური სამუშაოს და საუბრობს დასაქმებულის თავისუფალი ნების შეზღუდვაზე, რაც გამოწვეულია საჯარო ინტერესით: „აღსანიშნავია, რომ კანონმდებლობით მკაფიოდ განსაზღვრულ შემთხვევებში დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური

<sup>1843</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 თებერვლის Nას-1132-1088-2016 გადაწყვეტილება.

<sup>1844</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 21 ოქტომბერის Nას-795-751-2015 გადაწყვეტილება.

<sup>1845</sup> ვრცლად იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის კომენტარი

სამუშაო, კერძოდ, სშკ-ის მე-17 მუხლის 1-ლი პუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევებში დასაქმებულის მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება წარმოიშობა მხოლოდ შემდეგ ამომწურავად განსაზღვრულ შემთხვევებში: დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, ხოლო სათანადო ანაზღაურებით საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის. ამავე კანონის მე-40 მუხლის („მუშაობის უნებლიე გაგრძელება“) თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

ამკარაა, რომ, ამ შემთხვევებში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულების არსებობა დასაქმებულთა ყველა კატეგორიისთვის თანაბრად და რაიმე გამონაკლისის გარეშე განპირობებულია ყველასთვის ცხადი საჯარო ინტერესით, სწორედ ამიტომ, აღნიშნულ შემთხვევებში იზღუდება დასაქმებულთა თავისუფალი ნება – ორივე შემთხვევაში სამუშაოს შესრულების სავალდებულო ხასიათი ორგანული კანონით არის მოწესრიგებული და იგი ვერ გახდება მხარეთა შეთანხმების საგანი.<sup>1846</sup>

შესაბამისად, სშკ-ის 51-ე მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებლის მითითების უფლება, მოითხოვოს სამუშაოს გაგრძელება შემოსაზღვრულია საჯარო ინტერესით და ეს უფლება არ არის უვადო, დაკავშირებულია საფრთხის შემცველი ვითარების დასრულებასთან. ამასთან დამსაქმებელი ვალდებულია გადაუხადოს დასაქმებულს ანაზღაურება.

---

<sup>1846</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრის ოთარ სიჭინავას თანმხვედრი აზრი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის N2/2/565 გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით, ხელმისაწვდომია: ბმულზე: <https://constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=1083>.

## მუხლი 52. ზოგადი დებულებები

1. დასაქმებულს, დამსაქმებელს უფლება აქვს, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნას გაერთიანება ან/და გახდეს სხვა გაერთიანების წევრი.
2. დამსაქმებელთა გაერთიანებას, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შეიმუშაოს საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნას მართვის ორგანოები, აირჩიოს წარმომადგენლები და წარმართოს თავისი საქმიანობა.
3. დამსაქმებელთა გაერთიანებას, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შექმნას ფედერაცია, კონფედერაცია და გაერთიანდეს მასთან. აღნიშნულ გაერთიანებას, ფედერაციას, კონფედერაციას უფლება აქვს, შეუერთდეს დამსაქმებელთა საერთაშორისო გაერთიანებას, დასაქმებულთა საერთაშორისო გაერთიანებას.

### 1. შესავალი

სშკ-ის III კარი კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებს ეხება. იგი მოიცავს ორ თავს – გაერთიანების თავისუფლება (XI თავი, 52-ე-54-ე მუხლები) და კოლექტიური ხელშეკრულება (XII თავი, 55-ე-57-ე მუხლები). XI თავი მოიცავს გაერთიანების თავისუფლების ზოგად დებულებებს, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის და დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვას. დაზუსტებისათვის, ტერმინი „დასაქმებულთა გაერთიანება“, სშკ-ის მე-3 I მუხლის მიხედვით, მოიაზრებს, პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონითა და შსო-ის 87-ე და 98-ე კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით შექმნილ, ორგანიზაციას. შესაბამისად, სშკ-ის მიზნებისათვის, „დასაქმებულთა გაერთიანება“ და „პროფესიული კავშირი“ იდენტური ცნებებია.

### 2. გაერთიანების თავისუფლება როგორც ფუნდამენტური უფლება

გაერთიანების თავისუფლება მიეკუთვნება ადამიანის ძირითად უფლებათა კატეგორიას. იგი დემოკრატიული წყობის მნიშვნელოვანი სოციალური კომპონენტია და წარმოადგენს სამოქალაქო და პოლიტიკურ ასევე ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებას.<sup>1847</sup> გაერთიანების თავისუფლება დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისათვის არის შრომის საერთაშორისო სტანდარტებით განმტკიცებული მრავალი სხვა უფლების დასაცავად ფუნდამენტური ინსტრუმენტი. გაერთიანების თავისუფლება აძლევს შესაძლებლობას სოციალურ პარტნიორებს, დაადგინონ შრომითი ურთიერთობის

<sup>1847</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური, ნ., თოდრია, თ., *შველიძე, ზ.*, 2017, 274.

პირობები და რეგულირების წესები.<sup>1848</sup> გაერთიანების თავისუფლება გულისხმობს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებას, კოლექტიურად, დაიცვან შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებები და ინტერესები ორგანიზაციების მეშვეობით.

გაერთიანების თავისუფლება განმტკიცებულია საქართველოს კონსტიტუციით.<sup>1849</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, გაერთიანების, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება, კონსტიტუციით, საქართველოს მოქალაქეთათვის გარანტირებული უფლებაა და უზრუნველყოფს დემოკრატიულ საზოგადოებაში ადამიანების თვითგანვითარებას.<sup>1850</sup> გაერთიანების თავისუფლება, ასევე დაცული ორგანული კანონით პროფესიული კავშირების შესახებ. იგი აღიარებულია არაერთი საერთაშორისო აქტით<sup>1851</sup> და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკით.<sup>1852</sup>

გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, დეტალურად, აწესრიგებს საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შსო-ის

---

<sup>1848</sup> *Beaudonnet, X., International Labour Law and Domestic Law: a Training Manual for Judges, Lawyers and Legal Educators, 2010, 111.*

<sup>1849</sup> საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მიხედვით, ყველას აქვს, ორგანული კანონის შესაბამისად, პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება.

<sup>1850</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nს-397-370-2010.

<sup>1851</sup> იხ. 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1966 წლის სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი, 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი, ევროპის სოციალური ქარტია. შსო-ის 1919 წლის კონსტიტუციით აღიარებულია გაერთიანების თავისუფლების პრინციპი, იმ საშუალებებს შორის, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის სტანდარტის გაუმჯობესებასა და მშვიდობას. *Fundamental Rights at Work and International Labor Standards, International Labour Office Geneva, 2003, 5.* 1944 წლის ფილადელფიის დეკლარაციაში, რომელიც შსო-ის წესდების ნაწილია, მიეთითება, რომ „გამოხატვის თავისუფლება და გაერთიანების თავისუფლება, არსებითად, მნიშვნელოვანია მდგრადი პროგრესის მისაღწევად“ და ხაზს ესმება იმას, რომ ის არის „იმ ფუნდამენტურ პრინციპებს შორის, რომელსაც ორგანიზაცია ეფუძნება“. 1998 წელს შსო-მ მიიღო სამუშაო ადგილზე ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ დეკლარაცია, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „ყველა წევრი სახელმწიფო, თუკი მათ არა აქვთ რატიფიცირებული ძირითადი კონვენციები, ორგანიზაციის წევრობიდან გამომდინარე, ვალდებულია, პატივი სცეს, მხარი დაუჭირონ და, კეთილსინდისიერად და წესდების შესაბამისად, შეასრულოს კონვენციებით გარანტირებული ფუნდამენტური უფლებები“. ეს პრინციპები მოიცავს გაერთიანების თავისუფლებასაც, *Fundamental Rights at Work and International Labor Standards, International Labour Office Geneva, 2003, 5.*

<sup>1852</sup> *Young, James and Webster v. the United Kingdom, Sigurdur A. Sigurjónsson v. Iceland, Gustafsson v. Sweden, Sorensen and Rasmussen v. Denmark, Danilenkov and Others v. Russia, Matelly v. France, DEFROMIL v. France, Tüm Haber Sen and Cinar v. Turkey, Dilek and Others v. Turkey, Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, Kaya and Seyhan v. Turkey, Şişman and Others v. Turkey.*

ფუნდამენტური – 1948 წლის 87-ე კონვენცია ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზების დაცვის შესახებ.<sup>1853</sup>

გაერთიანების თავისუფლებით სარგებლობს ყველა დასაქმებული (მათ შორის, საჯარო მოხელე<sup>1854</sup>) და ყველა დამსაქმებელს. 87-ე კონვენციით დადგენილი გარანტიები ეხება ყველა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს ყოველგვარი განსხვავების გარეშე, რამდენადაც ყველას, მიუხედავად იმისა, კერძო სექტორშია დასაქმებული თუ საჯაროში, უნდა შეეძლოს საკუთარი შრომითი ინტერესების დაცვა გაერთიანების მეშვეობით. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის (“CFA”) განმარტებით, ამ თავისუფლებით სარგებლობის უფლება უნდა ჰქონდეთ სამოქალაქო პირებს, რომლებიც დასაქმებული არიან სამხედრო სტრუქტურებში, სასამართლო ხელისუფლების პერსონალს, ადგილობრივი საჯარო სამსახურის თანამშრომლებს, მეხანძრეებს, საპატიმრო დაწესებულებების პერსონალს, საბაჟო სტრუქტურებისა და საემიგრაციო სამსახურის თანამშრომლებს, შრომის ინსპექციაში დასაქმებულებს, მასწავლებლებს, საელოში დაქირავებულთ, მაღალი რანგის საჯარო მოხელეების ნაწილს, კერძო, უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სამსახურის დასაქმებულებს, სოფლის მეურნეობის სფეროში დასაქმებულებს, საჭაერო და საზღვაო ტრანსპორტის სფეროში დასაქმებულებს, ნავსადგურის თანამშრომლებს, საავადმყოფოს პერსონალს, მოკლევადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებულებს, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულებს, სასწავლო/სატრენინგო ხელშეკრულებებით დასაქმებულებს, სტაჟიორებს, ექსპორტის განხორციელების ზონებში დასაქმებულებს, შინამოსამსახურეებს, დისტრიბუტორებს, გაყიდვების აგენტებს და ქვეკონტრაქტორ დასაქმებულებს, დისტანციურად მომუშავეებს, პროფესიონალ ფეხბურთელებს, სამსახურიდან გათავისუფლებულთ, პენსიაზე გასულთ, უმუშევრებს, მცირე ბიზნესში დასაქმებულებს.<sup>1855</sup>

CFA-ს თანახმად, გაერთიანების თავისუფლება აქვთ მმართველ პოზიციაზე დასაქმებულებს; ამასთან, CFA-ს განმარტებით, მმართველ და საზედამხედველო თანამდებობაზე მყოფთათვის გაერთიანების უფლების შეზღუდვად არ კვალიფიცირდება შემთხვევა, როდესაც მათ ეკრძალებათ ისეთ პროფესიულ კავშირში გაერთიანება, რომელშიც გაწევრიანებულნი

<sup>1853</sup> კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 1999 წლის 23 ივნისის N2144-III დადგენილებით, <http://gtuc.ge/wp-content/uploads/2017/11/87-asociaciis-tavisufleba.pdf>.

<sup>1854</sup> საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 67-ე მუხლით, „მოხელეს უფლება აქვს, საჯარო სამსახურში საკუთარი უფლებების დასაცავად, შექმნას პროფესიული კავშირი, ან იყოს მისი წევრი. მოხელეს უფლება აქვს, არჩეულ იქნას პროფესიული კავშირის მართვის ორგანოებში და მონაწილეობა მიიღოს მის საქმიანობაში ანაზღაურების გარეშე, სამსახურისაგან თავისუფალ დროს“.

<sup>1855</sup> იხ. Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, paras. 315, 332-ე, 473-474, 348-418.

არიან ორგანიზაციის სხვა დასაქმებულები. მოცემულ შემთხვევაში დაცული უნდა იქნეს შემდეგი ორი პირობა: ა) ასეთ სუბიექტებს უფლება აქვთ, დააფუძნონ ორგანიზაცია თავიანთი ინტერესების დასაცავად; ბ) კანონმდებლობა უნდა ზღუდავდეს ამ პირთა წრეს და უნდა მოიცავდეს, მხოლოდ, უმაღლესი მმართველობითი პასუხისმგებლობის მატარებლებს. ასეთ თანამდებობაზე მყოფ პირთა კატეგორია არ უნდა განიმარტოს ისე ფართოდ, რომ დაასუსტოს იმავე საწარმოში სხვა დასაქმებულთა ორგანიზაცია, ან მისი საქმიანობას, მათთვის მოქმედი, ან შესაძლო წევრების მნიშვნელოვანი ნაწილის წართმევით. მიზნებიდან გამომდინარე, „საზედამხედველო თანამდებობაზე მყოფ პირთა“ განმარტება შეზღუდულია და მოიცავს, მხოლოდ, იმ დასაქმებულებს, რომლებიც დამსაქმებლის ინტერესს, ჭეშმარიტად, წარმოადგენენ.<sup>1856</sup>

87-ე კონვენციით განმტკიცებული გაერთიანების თავისუფლებით სარგებლობის სტანდარტი მოქმედებს სამუშაოს იმ შემსრულებელზეც, რომელიც არ ატარებს დასაქმებულის სტატუსს,<sup>1857</sup> მაგალითად, თვითდასაქმებულებზე.<sup>1858</sup>

სპეციალური მიდგომა მოქმედებს პოლიციასა და შეიარაღებულ ძალებში გაერთიანების თავისუფლებით სარგებლობის მიმართ.<sup>1859</sup> საქართველოს კანონმდებლობა ცალკე კატეგორიად გამოყოფს თავდაცვის, შინაგან საქმეთა, საგადასახადო, სასამართლო ხელისუფლებისა და

<sup>1856</sup> იქვე, paras. 381-386.

<sup>1857</sup> შსო-ის სტანდარტებით, გაერთიანების თავისუფლების მქონე პირ დასაქმებულთა განსასაზღვრად, აუცილებელია არაა შრომითი ურთიერთობის არსებობა სტანდარტული, წმინდა სამართლებრივი გაგებით. მთავარი და განმსაზღვრელი კრიტერიუმია, რომ ადამიანი, ფაქტობრივად, ახორციელებდეს რაიმე ტიპის შრომით საქმიანობას. აქედან გამომდინარე, No. 87-ე კონვენციით, გამოიყენება ტერმინი „მშრომელს“ (ინგლისური ექვივალენტი – worker?) და არა „დასაქმებული“ (“employee”).

<sup>1858</sup> მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ კრძალავს გაერთიანების თავისუფლებას, უფლების პრაქტიკული განხორციელება (გაწევრიანების ჩათვლით) პრობლემური იქნება კონვენციის მოქმედების ფარგლებში მოქცეულ დასაქმებულთა ისეთი კატეგორიისათვის, როგორცაა თვითდასაქმებულები, შინამოსამსახურეები, რადგან ეროვნული კანონმდებლობა, უფლებას, კონვენციისგან განსხვავებით, უკავშირებს „დასაქმებულს“ სტატუსს. დასაქმებულის ქვეშ კი სშვ-ით და ორგანული კანონით პროფესიული კავშირების შესახებ, მოიაზრება ფიზიკური პირი, რომელიც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის შესაბამისად, პროფკავშირის წევრი არის ფიზიკური პირი (დასაქმებული, დროებით უმუშევარი, პენსიონერი, სტუდენტი), რომელიც იზიარებს (ეთანხმება) პროფკავშირის წესდებას, ასრულებს მას და ირიცხება პროფკავშირულ ორგანიზაციაში. პროფესიულ კავშირის შექმნისა და მასში გაწევრიანების უფლება აქვს – 15 წლის და მეტი ასაკის პირს, ვინც ეწევა შრომით (პროფესიულ) საქმიანობას, ან სწავლობს უმაღლეს, საშუალო-სპეციალურ, პროფესიულ-ტექნიკურ სასწავლებლებში. დროებით უმუშევრებსა და პენსიონერებს შეუძლიათ, დარჩნენ პროფკავშირის წევრებად.

<sup>1859</sup> შსო-ის 87-ე კონვენციის მე-9.1 მუხლის შესაბამისად, ეროვნული კანონმდებლობით, განისაზღვრება შეიარაღებული ძალებისა და პოლიციის მიმართ კონვენციაში გათვალისწინებული გარანტიების გამოყენების ფარგლები. იხ. Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, paras. 344-347.



პროკურატურის ორგანოებს, ასევე სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურს.<sup>1860</sup>

### 3. წინასწარი ნებართვის გარეშე, ორგანიზაციის დაფუძნების უფლება

სმკ-ის 52-ე I მუხლით, გარანტირებულია დასაქმებულის და დამსაქმებლის უფლება, წინასწარი ნებართვის გარეშე, შექმნას გაერთიანება. გაერთიანების თავისუფლება მოიცავს, ორგანიზაციების დასაფუძნებლად, წინასწარი ავტორიზაციის/ნებართვის საჭიროების არარსებობას და მათში გაწევრიანებაზე თავისუფალ არჩევანს. ეს პრინციპი განმტკიცებულია 87-ე კონვენციის მე-2 მუხლში. CFA-ს განმარტებით, პრინციპი წარმოდგენილი იქნებოდა „მკვდარ ნორმად,“ დასაქმებულებს და დამსაქმებლებს რომ მოეთხოვებოდათ ორგანიზაციის დაფუძნებაზე წინასწარი ნებართვის მოპოვება. კანონმდებლობა შესაძლოა, ითვალისწინებდეს გარკვეულ ფორმალურ მოთხოვნებს, რომლებიც მიზნად ისახავს საჯაროობის უზრუნველყოფას და, ზოგადად, ორგანიზაციის დაფუძნებისას, საჯარო წესრიგის დაცვას, თუმცა, ფორმალური მოთხოვნა არ უნდა იყოს ისეთი ხასიათის, რომ იგი პრაქტიკაში გაუთანაბრდეს წინასწარ ნებართვას, ან გულისხმობდეს ორგანიზაციის რეგისტრაციისთვის ისეთ შემაფერხებელ გარემოებას, რაც, რეალურად, კრძალავს მის დაფუძნებას.<sup>1861</sup> სახელმწიფოებს, შიდა კანონმდებლობით, შეუძლია, დააწესოს ისეთი ფორმალობები, რომელიც უზრუნველყოფს ორგანიზაციების ნორმალურ ფუნქციონირებას.<sup>1862</sup> მაგალითისათვის, იურიდიული მისამართი არის, ჩვეულებრივი, მოთხოვნა ბევრ ქვეყანაში.<sup>1863</sup> ორგანიზაციის დაფუძნებისათვის განსაზღვრული ფორმალური მოთხოვნები განსხვავებულია ქვეყნების კანონმდებლობის მიხედვით.<sup>1864</sup> ამასთან, CEACR-ის განმარტებით, გაერთიანების თავისუფლება ირღვევა, როდესაც, კანონმდებლობის მიხედვით, მისი რეალიზება საჭიროებს ნებართვას და, როდესაც რეგისტრაციაზე უარის შემთხვევაში, არ არსებობს მისი გასაჩივრების მექანიზმი სასამართლოში.<sup>1865</sup>

<sup>1860</sup> პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-2 IV მუხლის შესაბამისად, „... თავდაცვის, შინაგან საქმეთა, საგადასახადო, სასამართლო ხელისუფლებისა და პროკურატურის ორგანოებში, ...სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურში პროფესიული კავშირების შექმნის თავისებურებანი განისაზღვრება, შესაბამისად ამ ორგანოებისა და სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონმდებლობით“. პოლიციის შესახებ კანონის 36-ე III მუხლით, აკრძალულია, მხოლოდ, პოლიტიკური გაერთიანების წევრობა. ამასთან, ზოგადად, მოქმედი ნორმებით, სახელდებით, არ იკრძალება რომელიმე დასაქმებულის მიერ პროფესიული კავშირის შექმნა და მასში გაწევრიანებას.

<sup>1861</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 419.

<sup>1862</sup> იქვე, 423-ე პუნქტი.

<sup>1863</sup> იქვე, 432-ე პუნქტი.

<sup>1864</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 83.

<sup>1865</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 421-422.

საქართველოს კანონმდებლობა პროფესიული კავშირის, ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციის დასაფუძნებლად არ მოითხოვს რაიმე ტიპის ნებართვას;<sup>1866</sup> ფორმალურ მოთხოვნებთან დაკავშირებით კი, სარეგისტრაციოდ წარსადგენი დოკუმენტები განსაზღვრულია სამოქალაქო კოდექსითა და მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონით.

#### 4. წევრთა მინიმალური ოდენობა

პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-2 I მუხლის შესაბამისად, პროფესიული კავშირი არის, სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესით შექმნილი, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, საქმიანობის მიხედვით – საერთო საწარმოო, პროფესიული ინტერესებით დაკავშირებულ პირთა (მუშაკთა), ნებაყოფლობითი, საზოგადოებრივი გაერთიანება (ორგანიზაცია), რომლის მიზანია პროფკავშირის წევრთა შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა და წარმომადგენლობა. ამავე კანონის მე-2 IX მუხლის შესაბამისად, პროფესიული კავშირი შეიძლება, დაფუძნდეს სულ ცოტა 25 პირის ინიციატივით.<sup>1867</sup> კონვენციათა გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის (“CEACR”) მოსაზრებით, პროფესიული კავშირის დასაფუძნებლად, კანონმდებლობით განსაზღვრული პირთან მინიმალური რაოდენობა არ უნდა იყოს იმდენად მაღალი, რომ, პრაქტიკაში, ხელი შეუშალოს ორგანიზაციის დაფუძნებას.<sup>1868</sup> აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-7 III მუხლის თანახმად, „რეგისტრაციას არ ექვემდებარებიან, პროფესიული კავშირის რეგისტრირებული წესდების საფუძველზე მოქმედი, პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციები და სხვა სტრუქტურული ქვედანაყოფები“.

---

<sup>1866</sup> პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-7 მუხლის შესაბამისად, „პროფესიული კავშირი, პროფესიული კავშირების გაერთიანება (ასოციაცია) იურიდიული პირის სტატუსს მოიპოვებს მისი წესდების საქართველოს კანონმდებლობით, დადგენილი წესით, რეგისტრაციის მომენტიდან“.

<sup>1867</sup> პროფესიული კავშირების შესახებ კანონის 1997 წლიდან 2012 წლამდე მოქმედი რედაქციით, პროფესიული კავშირის დაფუძნება შესაძლებელი იყო, სულ ცოტა, 100 პირის ინიციატივით. 2020 წლის 29 ივლისამდე მოქმედი რედაქცია კი ითვალისწინებდა, სულ ცოტა, 50 პირის ინიციატივის აუცილებლობას. ცვლილებების განხორციელებამდე, შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტი მკაცრად მოითხოვდა საქართველოს მთავრობისგან პროფესიული კავშირის რეგისტრაციის დადგენილ მინიმალურ წევრთა რაოდენობის შემცირებას. იხ. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labor Conference 97 th Session 2008, Georgia; Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labor Conference 99th Session 2010, Georgia; Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labor Conference 101 th Session 2012 Georgia.

<sup>1868</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 435.

## 5. ორგანიზაციის დაფუძნებისა და მასში გაწევრიანების უფლება

სშკ-ის 52-ე I მუხლით განისაზღვრება დასაქმებულის, დამსაქმებელის უფლება, შექმნას გაერთიანება ან/და გახდეს სხვა გაერთიანების წევრი. ნორმის თანახმად, ყველას აქვს უფლება, საკუთარი შეხედულებისამებრ, დააფუძნოს ორგანიზაცია, ან გაწევრიანდეს უკვე არსებულ ორგანიზაციაში. ეს პრინციპი განმტკიცებულია 87-ე კონვენციის მე-2 მუხლში. CFA-ს განმარტებით, ერთი ორგანიზაციის/გაერთიანების არსებობა არ უნდა იყოს დაბრკოლება სხვა ორგანიზაციის დასაფუძნებლად, თუ დასაქმებულებს ამის სურვილი გააჩნიათ.<sup>1869</sup> ნებისმიერი აკრძალვა, რომელიც ზღუდავს ერთზე მეტი პროფესიული კავშირის შექმნას ეწინააღმდეგება გაერთიანების თავისუფლების პრინციპებს.<sup>1870</sup> CEACR-ის შეხედულებით, პირი რომელიც განსხვავებულ პროფესიაში, ან სექტორშია დასაქმებული ერთზე მეტ სამუშაო ადგილზე, უფლებამოსილია, გაწევრდეს შესაბამის პროფესიულ კავშირში.<sup>1871</sup> დასაქმებულს, ასევე აქვს უფლება, სურვილისამებრ, გაწევრდეს პროფესიულ კავშირში, ერთდროულად, როგორც დარგობრივ, ასევე საწარმოს დონეზე.<sup>1872</sup>

87-ე კონვენცია კრძალავს ხელისუფლების მიერ რომელიმე პროფესიული კავშირისადმი განსხვავებულ/მიკერძოებულ მოპყრობას.<sup>1873</sup> საჯარო ხელისუფლების ერთი პროფესიული კავშირისადმი განსხვავებული მოპყრობა/დამოკიდებულება, თუ ის არ ეფუძნება ობიექტურ კრიტერიუმებს და სცილდება კოლექტიურ მოლაპარაკებებსა და კონსულტაციასთან დაკავშირებულ გარკვეულ შეღავათიან უფლებებს, არის დისკრიმინაციული, რამაც შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულთა შესაძლებლობას, შექმნან და შეუერთდნენ ორგანიზაციებს საკუთარი არჩევანით.<sup>1874</sup>

## 6. წესდებისა და რეგლამენტის შემუშავების უფლება

სშკ-ის 52-ე II მუხლით, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს ენიჭება უფლება, შეიმუშაოს საკუთარი წესდება და რეგლამენტი. პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონით, განსაზღვრულია პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების (ასოციაციის) მიზნები და ამოცანები, პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების (ასოციაციის) წევრად

<sup>1869</sup> იქვე, 477, 479 პუნქტები.

<sup>1870</sup> იქვე, 478, 480-482 პუნქტები.

<sup>1871</sup> იქვე, 548 პუნქტი.

<sup>1872</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 91.

<sup>1873</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 514.

<sup>1874</sup> იქვე, 515-ე პუნქტი.

მიღებისა და წევრობიდან გასვლის წესი, წევრთა უფლებები და მოვალეობები, პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების (ასოციაციის) სტრუქტურა, უმაღლესი ორგანოებისა და ხელმძღვანელი ორგანოების კომპეტენცია და უფლებამოსილების ვადები, შემოსავლისა და ქონების შექმნის წყაროები და გამოყენების წესი, წესდებაში ცვლილების შეტანის პირობები, საქმიანობის შეწყვეტის საფუძვლები, სახელწოდება, ადგილსამყოფელი და სამოქმედო ტერიტორია, აგრეთვე, მისთვის მნიშვნელოვანი სხვა საკითხები.

აღწერილი შესაძლებლობები გარანტირებულია, ასევე 87-ე კონვენციის მე-3 მუხლით, რომლის შესაბამისადაც, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს შეუძლიათ, შეიმუშავონ საკუთარი წესდებები და რეგლამენტები. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით, სახელმწიფომ თავი უნდა შეიკავოს ყოველგვარი ჩარევისაგან, რომელიც შეზღუდავს განსახილველ უფლებას, ან დააბრკოლებს მის კანონიერ განხორციელებას. ორგანიზაციების წესდებების და წესების სახელწმიფოს მიერ დადგენა არის გაერთიანების თავისუფლების უხეშ დარღვევა.<sup>1875</sup> ამდენად, ორგანიზაციების, თავისუფლად, საქმიანობის უფლების სრული გარანტიისთვის საჭიროა დაცული იქნეს ორი მთავარი პირობა: 1) ეროვნულმა კანონმდებლობით, პროფესიული კავშირის წესდებებთან და წესებთან დაკავშირებით, უნდა დადგინდეს, მხოლოდ, ფორმალური მოთხოვნები; 2) წესდებების და წესების დადგენას არ უნდა საჭიროებდეს სახელმწიფო ორგანოების წინასწარი თანხმობა. 87 კონვენციის შესაბამისად, პროფკავშირებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, წესდებაში შეიტანოს საკითხები/მიზნები, რომლებსაც საჭიროდ მიიჩნევს წევრების უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად.<sup>1876</sup>

საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს აქვს, სრული, თავისუფლება, თავად, განსაზღვროს წესდებებისა და სხვა შიდა წესების შინაარსი.<sup>1877</sup>

## 7. წარმომადგენლ(ებ)ის არჩევის უფლება

52-ე II მუხლით, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს ენიჭება უფლებას, დამოუკიდებლად, აირჩიოს საკუთარი წარმომადგენლები. ეს უფლება გარანტირებულია, ასევე 87-ე კონვენციის მე-3 მუხლით. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით, სახელმწიფომ თავი უნდა შეიკავოს, ყოველგვარი, ჩარევისაგან, რომელიც შეზღუდავს შესაბამის უფლებას, ან დააბრკოლებს მის კანონიერ განხორციელებას.

---

<sup>1875</sup> იქვე, 568-ე პუნქტი.

<sup>1876</sup> იქვე, 561-ე პუნქტი.

<sup>1877</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს ორგანული კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ.

წარმომადგენლების, თავისუფლად, არჩევის უფლება არის გაერთიანების თავისუფლების განუყოფელ ნაწილი.<sup>1878</sup> CFA-ს განმარტებით, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების პრეროგატივაა, განსაზღვროს საკუთარი ლიდერების არჩევის პირობები და ხელისუფლებამ თავი უნდა შეიკავოს ყოველგვარი ზედმეტი ჩარევისგან დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ამ უფლების განხორციელებაში.<sup>1879</sup> დასაქმებულთა ორგანიზაციების შესაძლებლობა, აირჩიოს საკუთარი წარმომადგენლები, თავისუფალი მოქმედებისა და საკუთარი წევრების ინტერესების ეფექტიანად გასაძლიერებლად, შეუცვლელი პირობაა. ხელისუფლებამ თავი უნდა შეიკავოს ნებისმიერი ჩარევისგან, რომელმაც შეიძლება, შეაფერხოს ამ უფლების განხორციელება, იქნება ეს ლიდერების უფლებამოსილების პირობების განსაზღვრა, თუ თავად არჩევნების ჩატარება.<sup>1880</sup> სხვა მოქმედებებს შორის, თავისუფლების პრინციპი ვრცელდება წარმომადგენელთა არჩევნების ორგანიზებასა და პროცედურები განსაზღვრაზე, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების ვადების დადგენაზე, ორგანიზაციის შიდა მოწესრიგებით.<sup>1881</sup>

#### 8. ადმინისტრირების და საქმიანობის წარმართვის უფლება

52-ე II მუხლით, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს ენიჭება უფლება, თავად, შექმნას მართვის ორგანოები და წარმართოს თავისი საქმიანობა. ეს სტანდარტი განმტკიცებულია 87-ე კონვენციის მე-3 მუხლით. CFA-ს განმარტებით, გაერთიანების თავისუფლება ნიშნავს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებას, აირჩიონ საკუთარი წარმომადგენლები თავისუფლად და შექმნას ადმინისტრაცია, ასევე და განახორციელოს საქმიანობა, სახელმწიფო ხელისუფლებისაგან ყოველგვარი ჩარევის გარეშე.<sup>1882</sup> კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 87-ე კონვენციის მე-3 მუხლის ფუნდამენტური იდეა იმაშია, რომ დამსაქმებლებმა და დასაქმებულებმა, თავად, განსაზღვროს ორგანიზაციის მართვისა და შიდა არჩევნების გამართვის წესები.<sup>1883</sup>

სშკ-ის 52-ე II მუხლით, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს, ასევე ენიჭება უფლებას, დამოუკიდებლად, წარმართოს საკუთარი საქმიანობა. 87-ე კონვენციის მე-3 მუხლის შესაბამისად, საქმიანობის წარმართვისა და სამოქმედო პროგრამის დასახვა ორგანიზაციების პრეროგატივაა. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა

<sup>1878</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 585.

<sup>1879</sup> იქვე, 588 პუნქტი.

<sup>1880</sup> იქვე, 589 პუნქტი.

<sup>1881</sup> იქვე, 591-605, 635 პუნქტები.

<sup>1882</sup> იქვე, 666 პუნქტი.

<sup>1883</sup> იქვე, 667 პუნქტი.

ორგანიზაციებს უნდა მიეცეთ საშუალება, განახორციელონ საქმიანობა ზეწოლის, დაშინების, შევიწროების, მუქარის ან მათი, ან მათი ლიდერების დისკრედიტაციის მცდელობისგან თავისუფალ გარემოში.<sup>1884</sup> სრულ, დამოუკიდებლობაში, ასევე იგულისხმება პროფესიული კავშირის მიერ ორგანიზაციის შეხვედრებისა და საპროტესტო აქციების გამართვის უფლება.<sup>1885</sup>

პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-5 II მუხლის შესაბამისად, „პროფესიული კავშირი არ ქმნის და არ მიეკუთვნება არცერთ პოლიტიკურ პარტიას“. პროფესიული კავშირი, პროფესიული კავშირების გაერთიანება (ასოციაცია) იცავს და წარმოადგენს პროფკავშირის წევრთა შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებებსა და ინტერესებს,<sup>1886</sup> პროფკავშირს გააჩნია კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების, კოლექტიური ხელშეკრულების (შეთანხმების) დადების და მისი შესრულების კონტროლის უფლება,<sup>1887</sup> ინდივიდუალურ და კოლექტიური შრომითი დავების განხილვასა და გადაწყვეტაში მონაწილეობის უფლება,<sup>1888</sup> შრომის კანონმდებლობის დაცვის პროფკავშირული კონტროლის უფლება,<sup>1889</sup> შრომითი დავის განმხილველ ორგანოებში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების, ინტერესების დაცვისა და მათი წარმომადგენლობის უფლება<sup>1890</sup> და, ასევე კანონით გათვალისწინებული სხვა უფლებები.

#### 9. ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე, ფედერაციების და კონფედერაციების შექმნის/მათში გაწევრიანების უფლებები

დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების გარანტირებული უფლებათა, საკუთარი არჩევანით, თავისუფლად, შექმნან და გაწევრიანდნენ ორგანიზაციებში; იგი მოიცავს უფლებას შექმნან ფედერაციები/კონფედერაციები და გაერთიანდნენ მათში. ეს სშკ-ის 52-ე III მუხლითაა გარანტირებული. CFA-ს განმარტებით, 87-ე კონვენციის მე-2 მუხლში დადგენილი პრინციპი გულისხმობს თავად ორგანიზაციების უფლებას შექმნან და შეუერთდნენ ფედერაციებსა და კონფედერაციებს, თვისუფალი არჩევანის საფუძველზე. 87-ე კონვენციის მე-5 მუხლში აღნიშნული პრინციპი დამატებით არის განმტკიცებული. ეს უფლება, თავის მხრივ, მოიცავს საერთაშორისო ორგანიზაციებისგან ფინანსური დახმარების მიღების უფლებას, საერთაშორისო ღონისძიებებში, მათ

<sup>1884</sup> იქვე, 719 პუნქტი.

<sup>1885</sup> *Beaudonnet, X.*, International Labour law and Domestic Law: a Training Manual for Judges, Lawyers and Legal Educators, 2010, 121.

<sup>1886</sup> პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის, მე-10 X მუხლი

<sup>1887</sup> იქვე, მე-12. მუხლი.

<sup>1888</sup> იქვე, მე-13. მუხლი.

<sup>1889</sup> იქვე, მე-16. მუხლი.

<sup>1890</sup> იქვე, მე-20 მუხლი.

შორის, შსო-ის ყოველწლიურ კონფერენციაში მონაწილეობის მიღებას, დაბრკოლებისა და ნებართვის გარეშე, საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლების თავისუფალ მონაწილეობის შესაძლებლობას ეროვნულ ღონისძიებებში და ა.შ. ნებისმიერი ამ უფლების შეზღუდვა სახელწმიფოს მიერ განიხილება კონვენციის დარღვევად.<sup>1891</sup>

ფედერაციებისა და კონფედერაციების შექმნის ისევე, როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციებში გაერთიანების უფლება ემსახურება წევრების ინტერესების დაცვის გაძლიერებას და საერთაშორისო სოლიდარობის უზრუნველყოფას.

პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-8 მუხლის შესაბამისად, „საქართველოს პროფესიულ კავშირებს უფლება აქვთ, ითანამშრომლონ სხვა ქვეყნის პროფესიულ კავშირებთან, იყვნენ საერთაშორისო პროფკავშირულ ორგანიზაციათა წევრები, დადონ მათთან ხელშეკრულებები და შეთანხმებები, თუ ეს არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას“. კანონის მე-3 V მუხლით, მოცემულია გაერთიანების დეფინიცია, რომლის მიხედვითაც „პროფესიული კავშირების ეროვნული გაერთიანება (ასოციაცია) – პროფესიული კავშირების გაერთიანება (ასოციაცია), რომელიც ნებაყოფლობით აერთიანებს პროფესიულ კავშირებს და/ან პროფესიული კავშირების გაერთიანებებს (ასოციაციებს) და მოქმედებს საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე“ .

---

<sup>1891</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 1024, 1052-1053, 1058, 1064, 1066, 1071.

**მუხლი 53. დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა**

1. აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია:

ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ამ გაერთიანებიდან გასვლის სანაცვლოდ;

ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

2. სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულმა დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა შეიძლება მიიღოს დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

1. შესავალი

პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დაცვა გაერთიანების თავისუფლებიდან ნაწარმოები დასაქმებულთა ფუნდამენტური უფლებაა. პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია წარმოადგენს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპის ყველაზე სერიოზულ დარღვევას, ვინაიდან იგი საფრთხეს უქმნის პროფესიული კავშირის არსებობას.<sup>1892</sup> პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია. დისკრიმინაციის ამ ფორმისგან დაცვა გარანტირებულია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შსო-ის ფუნდამენტური – 1949 წლის 98-ე კონვენციით გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ. კონვენციის პირველი მუხლის თანახმად, „დასაქმებულები სარგებლობენ სათანადო დაცვით პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული მათ დასაქმებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული ქმედებებისგან“.

2. დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

სშკ-ის II თავში წარმოდგენილი დისკრიმინაციის აკრძალვა მოიცავს პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ზოგად აკრძალვას (დეტალურად იხ. მე-4 მუხლის კომენტარი). თუმცა, საკითხის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, დასაქმებულთა გაერთიანების (იგივე

<sup>1892</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1072.



პროფესიული კავშირის)<sup>1893</sup> წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის სპეციალური რეგულირება მოცემულია სშკ-ის 53-ე მუხლში. CEACR-ის თანახმად, ზოგადი „ბუნდოვანი“ საკანონმდებლო დებულებები ვერ უზრუნველყოფს კონვენციის მნიშვნელობით განსაზღვრულ პროფესიული კავშირის დისკრიმინაციისგან სათანადო და საკმარის დაცვას. ამდენად, შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტი, განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართულ დისკრიმინაციულ ქმედებასა და ჩარევასთან დაკავშირებული კონკრეტული საკანონმდებლო დებულებების მიღების საჭიროებაზე.<sup>1894</sup> სშკ-ის 53-ე მუხლის შინაარსი 98-ე კონვენციის 1-ელი II მუხლის ანალოგია და პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული ქმედებებისგან დაცვის კონვენციისეულ პრინციპებს ეფუძნება.<sup>1895</sup>

დასაზუსტებელია აკრძალვის მოქმედების სფერო. CFA-ს თანახმად, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა თანაბრად ვრცელდება, როგორც პროფესიული კავშირის წევრზე, პროფესიული კავშირის ყოფილ და მოქმედ თანამდებობის პირზე, ასევე პროფესიული კავშირის მოქმედ ლიდერზე. დისკრიმინაციისგან დაცვა მოქმედებს იმ პროფესიული კავშირის წევრის მიმართაც, რომელსაც დამსაქმებელი არ აღიარებს.<sup>1896</sup> იგივე ეხება დაურეგისტრირებელ პროფესიული კავშირს.<sup>1897</sup>

53-ე მუხლით განსაზღვრული აკრძალვის დაცულის სფეროა დასაქმებულის მიერ პროფესიული კავშირის წევრობაზე უარის თქმა ან წევრობის შეწყვეტა (გაერთიანებიდან გასვლა), ასევე შემთხვევა, როცა დისკრიმინაციული ქმედება განპირობებულია პროფესიული კავშირის წევრობით ან მის საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. პროფესიული კავშირის საქმიანობაში მონაწილეობა ეხება არასამუშაო დროს ან დამსაქმებლის თანხმობით, სამუშაო დროს.<sup>1898</sup> სშკ-ის 53-ე II მუხლში დაზუსტებულია, რომ სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულმა დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა შეიძლება მიიღოს დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

<sup>1893</sup> იხ. 52-ე მუხლის კომენტარი.

<sup>1894</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 174.

<sup>1895</sup> კონვენციის 1-ელი II მუხლში მითითებულია, რომ პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული ქმედებებისგან დაცვა მიემართება კონკრეტულად იმ ქმედებებს „რომლებიც მიზნად ისახავს: ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღებას იმ პირობით, რომ ის არ გაწევრიანდება პროფესიულ კავშირში ან უარს იტყვის პროფესიული კავშირის წევრობაზე; ბ) დასაქმებულის გათავისუფლებას ან მისთვის სხვაგვარად ზიანის მიყენებას იმ საფუძველით, რომ იგი პროფესიული კავშირის წევრია ან მონაწილეობს პროფესიული კავშირის საქმიანობებში არასამუშაო დროს ან დამსაქმებლის თანხმობით, სამუშაო დროს.“

<sup>1896</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1080, 1081.

<sup>1897</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 187.

<sup>1898</sup> შეად. No. 98-ე კონვენციის 1-ელი II (ბ) მუხლი.

### 3. პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

#### 3.1 წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა

სმკ-ს 53-ე I(ა) მუხლის მიხედვით, აკრძალულია პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაცია დასაქმებულის სამუშაოზე მიღებისას. შსო-ის სახეაღმდებლო ორგანოების განმარტებით, 98-ე კონვენციის მოთხოვნაა, რომ როგორც კანონმდებლობით, ასევე პრაქტიკაში, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს სათანადო დაცვა პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედებებისგან, რომლებიც მიზნად ისახავს: დასაქმებულის სამუშაოზე მიღებას იმ პირობით, რომ ის არ გაწევრდება პროფესიულ კავშირში ან უარს იტყვის პროფესიული კავშირის წევრობაზე.<sup>1899</sup>

#### 3.2 შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობა

სმკ-ის 53-ე I მუხლი კრძალავს დასაქმებულისადმი დისკრიმინაციული ქმედებას, რომელიც მიზნად ისახავს დასაქმებულისთვის რაიმე ფორმით ზიანის მიყენებას იმ საფუძველზე, რომ იგი პროფესიული კავშირის წევრია ან მონაწილეობს პროფესიული კავშირის საქმიანობებში. ნორმით გარანტირებული აკრძალვა ფარავს დასაქმებულის შევიწროებას დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. ზოგადად პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედებისგან დაცვა მოიცავს ნებისმიერ დისკრიმინაციულ ღონისძიებას შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას – სხვა სამუშაოზე გადაყვანას, დაქვეითებას ან სხვა ქმედებას, რომელიც ზიანის მიმყენებელია დასაქმებულისთვის. დისკრიმინაციული ქმედება შეიძლება გულისხმობდეს პროფესიული კავშირის წევრობის ან მის აქტივობებში მონაწილეობის გამო პირის შევიწროებას, ზეწოლას და დაშინებას. დისკრიმინაციულია აქტი, როდესაც დამსაქმებელი გარკვეულ ფინანსურ სარგებელს უხდის პირებს, რომლებიც არ არიან პროფესიული კავშირის წევრები. პროფესიული კავშირის თანამდებობის მქონე პირისათვის დამსაქმებლის მიერ მიზანმიმართულად სამუშაო ადგილების ხშირი ცვლილება მნიშვნელოვნად ზღუდავს პროფესიული კავშირის მიერ საქმიანობის ეფექტიანად განხორციელებას. დისკრიმინაციულ ქმედებას აქვს ადგილი მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი ბონუსს არ აძლევს არაწევრ დასაქმებულთა გარკვეულ ნაწილს და პროფესიული კავშირის ყველა წევრ

---

<sup>1899</sup> იხ. იქვე, 176, Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 1073-ე პარაგრაფი. დაქირავებისას პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციული ქმედების ფორმების შესახებ იხ. იქვე, 1809-ე-1092-ე პარაგრაფები.

დასაქმებულს.<sup>1900</sup> დისკრიმინაცია შეიძლება გამოიხატოს ნებისმიერი სახის შეზღუდვების დაწესებით, მაგ. ანაზღაურებასთან, სოციალური ბენეფიტებთან, პროფესიულ სწავლებასთან დაკავშირებით. საბოლოოდ, დისკრიმინაციულ ქმედებას შესაძლოა შედეგად მოჰყვეს დისკრიმინაციის მსხვერპლის მიერ პროფესიული კავშირის წევრობის შეწყვეტა ან მის საქმიანობაში მონაწილეობაზე უარის თქმა.<sup>1901</sup>

CFA-ს განმარტებით, მრავალი წლის განმავლობაში განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულებების მიმდევრობით დადება შესაძლოა აფერხებდეს პროფესიული კავშირის საქმიანობასთან დაკავშირებული უფლებებით სარგებლობას. 98-ე კონვენცია კრძალავს პროფესიული კავშირის წევრობის მიზეზით განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულებაზე გაგრძელებაზე უარს. ზოგადად, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა მოიცავს განსაზღვრული ვადის შრომითი ხელშეკრულებების გამოყენებას ანტი პროფესიული კავშირის მიზნებისათვის<sup>1902 1903</sup>.

### 3.3 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

სშკ-ის 53-ე I მუხლის თანახმად აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია რომლის მიზანია სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ამ გაერთიანებიდან გასვლის სანაცვლოდ. აკრძალვა ასევე მოიცავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას პროფესიული კავშირის წევრობის ან მის საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. ზოგადი მიდგომაა, რომ პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციულ ქმედებებს შორის სამუშაოდან დათხოვნა წარმოადგენს დისკრიმინაციის ყველაზე რთულ – უხემ ფორმას.<sup>1904</sup> პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით ან მის

<sup>1900</sup> იქვე, 1087-ე, 1098-ე-1103-ე, 1120-ე პარაგრაფები.

<sup>1901</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 179.

<sup>1902</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1093-1096.

<sup>1903</sup> შეად. ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 14 დეკემბრის განჩინება, საქმეზე ას-1263-2018 და მასში მოყვანილი მსჯელობა 98-ე კონვენციის პირველ მუხლსა და გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის განმარტებაზე პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით შრომითი ხელშეკრულების განახლებაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით.

<sup>1904</sup> CEACR-ის განმარტებით, კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ უნდა აძლევდეს შესაძლებლობას, რომ კომპენსაციის გადახდით შეწყვიტოს ხელშეკრულება და აღნიშნული კომპენსაციის გადახდის პირობით გათავისუფლდეს იგი შესაძლო პასუხისმგებლობისგან. 98-ე კონვენციით მოთხოვნილი პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედებისგან დაცვა არ არის სათანადოდ უზრუნველყოფილი, როდესაც კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა ცალმხრივად, მიზეზის დასაბუთების გარეშე, კანონმდებლობით გათვალისწინებული კომპენსაციის გადახდის პირობით. შედარებისათვის იხ. მაგალითად CEACR-ის 2010 წლის დაკვირვება, საქართველო. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100-COMMENT-ID:2698932>.

საქმიანობაში მონაწილეობის გამო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არღვევს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპს.<sup>1905</sup> CFA-ს თანახმად, 98-ე კონვენციით აკრძალულია ეკონომიკური მიზეზით (თანამშრომელთა შემცირება, რეორგანიზაცია, რესტრუქტურისაცია) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როდესაც ამგვარი დათხოვნით არაპირდაპირად შენიღბულია პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედება. კონვენციის მოთხოვნაა, რომ პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციული ქმედებისგან დაცვა გავრცელდეს ყველა დასაქმებულის მიმართ. კონვენციით უზრუნველყოფილი დაცვა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პროფესიული კავშირის თანამდებობის პირებისა და წარმომადგენლებისათვის. პროფესიული კავშირის ლიდერებისა და წარმომადგენლებისთვის სპეციალური დაცვის უზრუნველყოფა აუცილებელია იმ მიზნით, რომ არ მოხდეს მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მათთვის მინიჭებული შესაბამისი მანდატის გამო. ამგვარი დაცვის უზრუნველყოფა ასევე აუცილებელია, რათა დასაქმებულებმა თვითონ შეძლონ საკუთარი წარმომადგენლების არჩევა თავისუფლად. დისკრიმინაციის განსაკუთრებულად უხემ შემთხვევას წარმოადგენს პროფესიული კავშირის წარმომადგენელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მის მიერ დამსაქმებლის წინააღმდეგ წარდგენილი საჩივრების საპასუხოდ. აქვე უნდა დაზუსტდეს, რომ 98-ე კონვენციით გათვალისწინებული სპეციალური დაცვა არ გულისხმობს პროფესიული კავშირის თანამდებობის პირის ავტომატურ იმუნიტეტს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.<sup>1906</sup>

---

აშკარაა, რომ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არაპროპორციულია დასაქმებულისთვის მიყენებულ ზიანთან. იხ. General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 180, 191.

<sup>1905</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1104.

<sup>1906</sup> იხ. იქვე, 1111-ე-1113-ე, 1117-1119-ე, 1122-ე-1133-ე პარაგრაფები.

## **მუხლი 54. დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვა**

1. აკრძალულია დამსაქმებელთა გაერთიანებისა და დასაქმებულთა გაერთიანების, მათი წევრებისა და წარმომადგენლების მიერ ერთმანეთის საქმიანობაში ნებისმიერი ფორმით ჩარევა.
2. ამ მუხლის მიზნებისთვის დამსაქმებელთა გაერთიანების ან დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რომლის მიზანია აღნიშნული გაერთიანების საქმიანობისთვის ფინანსური ან სხვა საშუალებებით ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად.

### **1. ნორმის მიზანი**

სშკ-ის 54-ე I მუხლით იკრძალება ჩარევა დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების საქმიანობაში, ნებისმიერი ფორმით. აკრძალვა მოიცავს, როგორც, თავად, მითითებულ ორგანიზაციების ვალდებულებას, არ ჩაერიონ ერთმანეთის საქმიანობაში, ასევე ნებისმიერ სხვა მესამე პირს (მაგ. სახელმწიფო) მიერ ამ ორგანიზაციების საქმიანობაში ჩარევის დაუშვებლობას. შესაბამისად, დამსაქმებელთა, ან დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვის მიზანია, ერთი მხარის მიერ მეორის კონტროლის თავიდან აცილება.

დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების საქმიანობაში ჩარევის აკრძალვის პრინციპი განმტკიცებულია 98-ე კონვენციაში. კონვენციის მე-2 I მუხლის შესაბამისად, „დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები სარგებლობენ სათანადო დაცვით ერთმანეთის, ან ერთმანეთის წარმომადგენლების, ან წევრების მხრიდან ჩარევის ნებისმიერი აქტისგან მათი ორგანიზაციის დაფუძნების, ფუნქციონირების, ან მართვის პროცესში.“ გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის (“CFA”) განმარტებით, ამ ნორმით უზრუნველყოფილია, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ადეკვატური დაცვა მათი დაარსების, ფუნქციონირებისა, თუ ადმინისტრირების პროცესში ჩარევისგან.<sup>1907</sup> ამავე კომიტეტის შეფასებით, კონვენციის მე-2 მუხლით წესდება, საკუთარი საქმიანობის განხორციელებისას, დასაქმებულთა ორგანიზაციების სრულ დამოუკიდებლობა დამსაქმებლებისაგან.<sup>1908</sup>

### **2. საქმიანობაში ჩარევის ფორმები**

ჩარევა მრავალი ფორმით შეიძლება მოხდეს.<sup>1909</sup> ნორმის თანახმად, დამსაქმებელთა გაერთიანების, ან დასაქმებულთა გაერთიანების

<sup>1907</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 1187.

<sup>1908</sup> იქვე, 1188-ე პარაგრაფი.

<sup>1909</sup> ჩარევის კონკრეტული ფორმებთან მიმართებით გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის განმარტებები მოცემულია Compilation of decisions of the Committee on Freedom of

საქმიანობაში ჩარევა გულისხმობს ნებისმიერ ქმედებას, რომლის მიზანია აღნიშნული გაერთიანების საქმიანობისთვის, ფინანსური, ან სხვა საშუალებებით, ხელის შეშლა მასზე კონტროლის განსახორციელებლად.<sup>1910</sup>

კონვენციით გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტი (“CEACR”<sup>1911</sup>) მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ პროფესიული კავშირის დაფინანსება, ზოგადად, შეიძლება, არ იყოს წინააღმდეგობრივი. ჰიპოთეზურად, შესაძლოა, დამსაქმებელს ჰქონდეს კეთილსინდისიერი სურვილი, ხელი შეუწყოს პროფესიული კავშირის, როგორც სოციალური პარტნიორის, შესაძლებლობების გაუმჯობესებას, თუმცა ამგვარ ქმედებას არ უნდა ჰქონდეს დამსაქმებლის მიერ პროფესიული კავშირის გაკონტროლების ეფექტი, ან მან არ უნდა გამოიწვიოს, ერთ პროფესიულ კავშირთან მიმართებით, მეორე პროფესიული კავშირისთვის უპირატესობის მინიჭება. 98-ე კონვენციის სულისკვეთების უზრუნველსაყოფად, არსებითაა ორივე ორგანიზაციის დამოუკიდებლობის შენარჩუნება იმ მიზნით, რომ ეფექტიანად იქნეს დაცული წევრთა ინტერესები.<sup>1912</sup>

CFA-ის განმარტებით, გაერთიანების თავისუფლების პრინციპების პატივისცემა მოითხოვს, რომ დამსაქმებლებმა გამოიჩინოს თავშეკავება პროფესიული კავშირების შიდა საქმეებში ჩარევისაგან.<sup>1913</sup> ამავე კომიტეტის განმარტებით, ეს ვალდებულება ვრცელდება საჯარო ხელისუფლების მიმართაც.<sup>1914</sup> მაგალითად, მან არ უნდა გააკეთოს ისეთი რამ, რაც შეიძლება, გამოჩნდეს გაერთიანებაში ერთი ჯგუფისათვის უპირატესობის მინიჭება სხვების ხარჯზე.<sup>1915</sup>

---

Association, 2018, 1194-ე-1214-ე პარაგრაფებში. მაგალითისათვის, გაერთიანების წევრის მოქრთამვა წევრობის დატოვების მიზნით, ე.წ. ყვითელი ან/და მართული პროფკავშირის შექმნა (“puppet union”) დამსაქმებლის მიერ/ორგანიზების მეშვეობით, დამსაქმებლის მიერ ისეთი მოსაზრებების გამოთქმა, რომელიც დააშინებს დასაქმებულს, განახორცილონ მათი ორგანიზაციული უფლებამოსილებები, ან წახალისებენ დასაქმებულს გამოვიდნენ გაერთიანებიდან და სხვა.

<sup>1910</sup> ანალოგიური შინაარსის ნორმაა მოცემული 98-ე კონვენციაშიც – „ჩარევის აქტების ქმედებები, რომლებიც მიზნად ისახავს დამსაქმებელთა, ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციის გავლენის ქვეშ დასაქმებულთა ორგანიზაციის დაფუძნების ხელშეწყობა, ან ფინანსური, ან, სხვა საშუალებებით, დასაქმებულთა ორგანიზაციის მხარდაჭერას დამსაქმებელთა, ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციების კონტროლის ქვეშ, დასაქმებულთა ორგანიზაციების მოქცევის მიზნით“.

<sup>1911</sup> <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>.

<sup>1912</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 196.

<sup>1913</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 1192.

<sup>1914</sup> იქვე, 1193-ე პუნქტი.

<sup>1915</sup> იქვე.

## **მუხლი 55. ზოგადი დებულებები**

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ ან ერთზე მეტ დამსაქმებელს/ერთ ან ერთზე მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის.
2. კოლექტიური ხელშეკრულება:
  - ა) განსაზღვრავს შრომის პირობებს;
  - ბ) აწესრიგებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობას;
  - გ) აწესრიგებს ერთი ან ერთზე მეტი დამსაქმებლის/ერთი ან ერთზე მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანების და ერთი ან ერთზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანების ურთიერთობას.
3. მხარეები თავად განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს.
4. ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შესახებ ინიციატივის წარდგენის შემთხვევაში მხარეები ვალდებული არიან მოლაპარაკება კეთილსინდისიერად აწარმოონ.
5. მოლაპარაკების პროცესში მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ. მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ინფორმაციის ან/და სხვა ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში – მოსთხოვოს ამ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა.
6. დაუშვებელია კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტის ორგანოების ჩარევა. მათი ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია.

### **1. ნორმის მიზანი**

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება დასაქმებულის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებათაგანია<sup>1916, 1917</sup> იგი დაცულია არაერთი საერთაშორისო აქტით<sup>1918</sup> და ადამიანის უფლებათა ევროპული

---

<sup>1916</sup> ფუნდამენტური შრომითი უფლებებისა და პრინციპების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1998 წლის დეკლარაციის თანახმად, კოლექტიური მოლაპარაკება არის ფუნდამენტური უფლება, რომელიც აღიარებულია ყველა წევრ სახელმწიფოს მიერ. ამ პრინციპის აღიარების ვალდებულება სახელმწიფოს ეკისრება, მხოლოდ, შსო-ში წევრობის გამო. შესაბამისად, სახელმწიფოს მოვალეობაა მისი დაცვა, ხელშეწყობა და პრაქტიკაში კეთილსინდისიერად გატარება. General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 198.

<sup>1917</sup> კოლექტიური მოლაპარაკებების, როგორც შსო-ის ფუნდამენტური სტანდარტის, მნიშვნელობა, ხაზგასმულია საქართველოს შრომითი უფლებების დაცვის მიმართულებით ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის დადებული ასოცირების შეთანხმებითა.

<sup>1918</sup> მათგან ერთ-ერთია შსო-ის N 98-ე კონვენცია, ევროპის სოციალური ქარტია, მე-6 მუხლი (რატფიციერებულია 2005 წელს).

სასამართლოს პრაქტიკით<sup>1919</sup>. კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება გარანტირებულია № 98-ე კონვენციით. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის (“CFA”) განმარტებით, დამსაქმებლებთან შრომის პირობებზე, თავისუფლად, მოლაპარაკების უფლება არის გაერთიანების თავისუფლების არსებითი ელემენტი. პროფესიულ კავშირს უნდა ჰქონდეს კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება, ან, სხვა კანონიერი საშუალებებით, იმ დასაქმებულთა შრომითი პირობების გაუმჯობესების შესაძლებლობა ვისაც ის წარმოადგენს.<sup>1920</sup>

სშკ-ის XII თავი კოლექტიური ხელშეკრულების საკითხს არეგულირებს. ეს თავი მოიცავს სამ მუხლს. 55-ე მუხლი განსაზღვრავს კოლექტიური ხელშეკრულების მარეგულირებელ ზოგად დებულებებს (ხელშეკრულების მხარეები, ხელშეკრულების შინაარსი, კეთილსინდისიერი მოლაპარაკების წარმოების ვალდებულება და ა.შ.). 56-ე მუხლი არეგულირებს წარმომადგენლობის საკითხებს. 57-ე მუხლით განსაზღვრულია კოლექტიური ხელშეკრულების დადებისა და შინაარსის საკანონმდებლო საფუძვლები: ის ფორმალური მხარე, რომელიც აუცილებელია ხელშეკრულების ნამდვილობისათვის.

სშკ-ის 55-ე მუხლით, აღიარებულია კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების და კოლექტიური ხელშეკრულების დადების უფლება. კოლექტიური მოლაპარაკების და, მის შედეგად, კოლექტიური ხელშეკრულების დადების უფლება, ასევე რეგულირდება საქართველოს ორგანული კანონით „პროფესიული კავშირების შესახებ“<sup>1921</sup>.

კოლექტიურ მოლაპარაკებას და კოლექტიურ ხელშეკრულებას შრომის უფლების უზრუნველყოფის მექანიზმად და ზემოქმედების მნიშვნელოვან ბერკეტად განიხილავს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო.<sup>1922</sup> მისი განმარტებით, შრომის უფლებების დაცვისა და, ამავე დროს, შრომითი სახელშეკრულებო თავისუფლების უზრუნველყოფას შორის საუკეთესო ბალანსის დასაცავად, მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელზე ზემოქმედების ძირითადი წყარო იყოს არა საკანონმდებლო აკრძალვები, არამედ დასაქმებულთა კერძო ინიციატივა პროფესიული კავშირების, კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმებისა თუ სხვა თვალსაზრისით.

<sup>1919</sup> Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden; Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom; Demir and Baykara v. Turkey; Unite the Union v. the United Kingdom.

<sup>1920</sup> Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, par. 1232.

<sup>1921</sup> 2018 წლის N3825-ის ორგანული კანონი, <https://matsne.gov.ge/document/view/4382851?publication=2>.

<sup>1922</sup> საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე N2/2/565, 2016 წლის 19 აპრილი



## 2. კოლექტიური ხელშეკრულების სუბიექტები

სშკ-ის 55-ე I მუხლის მიხედვით, კოლექტიური ხელშეკრულება იდება ერთ, ან ერთზე მეტ დამსაქმებელს/ერთ, ან ერთზე მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ, ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. სშკ-ის მე-3 მუხლის მე-3 და მე-5 პუნქტის შესაბამისად, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის და, მაშასადამე, კოლექტიური მოლაპარაკების სუბიექტები არიან, ერთი მხრივ, დამსაქმებელი, ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და, მეორე მხრივ, დასაქმებული, ან დასაქმებულთა გაერთიანება – პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონითა და № 87-ე და № 98-ე კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით შექმნილი ორგანიზაცია. შესაბამისად, დასაქმებულ(ებ)ის გარდა, კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე შეიძლება, იყოს, მხოლოდ, პროფესიული კავშირის სტატუსის მქონე, დასაქმებულთა გაერთიანება. დაზუსტებისათვის, სშკ-ით არ იზღუდება, ერთ საწარმოში, ერთდროულად, სხვადასხვა პროფესიულ კავშირთან კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოება და კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმება. CFA-ს მიხედვით, კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება წარმომადგენლობით ორგანიზაციებს უნდა ჰქონდეთ, იმისდა მიუხედავად, რეგისტრირებულები არიან თუ არა ისინი (კოლექტიური ხელშეკრულების სუბიექტების შესახებ დამატებითი მსჯელობა 57-ე მუხლის კომენტარშია წარმოდგენილი).<sup>1923</sup>

## 3. კოლექტიური ხელშეკრულების შინაარსი

სშკ-ით არ არის გათვალისწინებული კოლექტიური ხელშეკრულების დეფინიცია. კოლექტიური ხელშეკრულების ცნება განსაზღვრულია პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანული კანონის მე-3 „ო“ მუხლით“ „კოლექტიური ხელშეკრულება არის დამსაქმებელს, საწარმოს, დაწესებულებას, ორგანიზაციას და პროფკავშირულ ორგანიზაციას შორის ხელშეკრულება, რომელიც აწესრიგებს მხარეთა შრომით, სოციალურ და

---

<sup>1923</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, par. 1237. N 98-ე კონვენციასთან შესაბამისობაშია სისტემა, რომელიც ადგენს ყველაზე წარმომადგენლობითი პროფესიული კავშირის ექსკლუზიურ უფლებას კოლექტიურ მოლაპარაკებაზე. დასაშვებია სისტემაც, რომელიც აღიარებს რამდენიმე პროფესიული კავშირთან კოლექტიური მოლაპარაკებისა და ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობას. General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 225. ექსკლუზიური უფლებების მინიჭება არ გულისხმობს სხვა პროფესიული კავშირის აკრძალვას. უმცირესობაში მყოფ ორგანიზაციას უფლება აქვს, განახორციელოს საქმიანობა. დასაქმებულთა ასეთ გაერთიანებას, მინიმუმ, უნდა ჰქონდეს საკუთარი წევრების ინტერესის დაცვისა და წარმომადგენლობის შესაძლებლობა Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 1388-1389.

პროფესიულ ურთიერთობებს<sup>1924</sup>. სშკ-ის 55-ე II მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება განსაზღვრავს შრომის პირობებს; აწესრიგებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ან/და ერთი, ან ერთზე მეტი დამსაქმებლის/ერთი, ან ერთზე მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანების და ერთი, ან ერთზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანების ურთიერთობას.<sup>1925</sup> შესაბამისად, მისი რეგულირების ძირითადი მიზანია დასაქმებულთა შრომის პირობების განსაზღვრა.<sup>1926</sup>

კოლექტიური მოლაპარაკებისა და, შესაბამისად, კოლექტიური ხელშეკრულების საგანი შეიძლება, იყოს: შრომის ანაზღაურება, სარგებელი და დახმარებები, სამუშაო დრო, შვებულება, მასობრივი დათხოვნისას, გასათავისუფლებელ პირთა შერჩევის კრიტერიუმები, კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების სფერო, პროფესიული კავშირისათვის გარკვეული ქონების გადაცემა, ასევე, კანონით გათვალისწინებულის წესის მიღმა, სამუშაო ადგილზე პროფესიული კავშირის დაშვების წესი<sup>1927</sup>, დედობის დაცვის გარანტიები, ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში, პასუხისმგებლობის ზომები, საპენსიო უზრუნველყოფა, სწავლება-გადამზადება, პროფესიული კავშირის საწევრო ანარიცხების დაკავება,<sup>1928</sup> დაწინაურების და სხვა სამუშაოზე გადაყვანის წესი<sup>1929</sup> და ა.შ. შსო-ის საზედამხედველო ორგანოების პოზიციის თანახმად, კოლექტიური მოლაპარაკების საგანი შეიძლება არ იყოს ისეთი საკითხები, რაც, ცალსახად, დამსაქმებლის პრეროგატივაა მართვის ფუნქციიდან გამომდინარე: მაგალითად,

<sup>1924</sup> იმავე მუხლის „პ“ და „ჟ“ პუნქტებით, ასევე ყალიბდებდა კოლექტიური ხელშეკრულებების ისეთი სახეების ნიშნები, როგორებიცაა დარგობრივი (სატარიფო) შეთანხმება – საქართველოს აღმასრულებელი ხელისუფლების, პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა (მეწარმეთა) შესაბამის ორგანოებს შორის შეთანხმება, რომელიც აწესრიგებს მხარეთა შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ ურთიერთობებს და გენერალური შეთანხმება – საქართველოს მთავრობას, პროფესიული კავშირებსა და მეწარმეთა საერთო-ეროვნულ გაერთიანებებს შორის შეთანხმება, რომელიც აწესრიგებს მხარეთა შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ ურთიერთობებს.

<sup>1925</sup> ნორმით გამოერებულია კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ შსო-ის N 154-ე კონვენციის მე-2 მუხლში მოცემულ კოლექტიური მოლაპარაკების განმარტება, რომლის მიხედვითაც კოლექტიური მოლაპარაკება მოიცავს ნებისმიერ მოლაპარაკებას, რომელიც მიმდინარეობს, ერთი მხრივ, დამსაქმებელს, დამსაქმებელთა ჯგუფს, ან ერთი, ან რამდენიმე დამსაქმებლის ორგანიზაციასა და მეორე მხრივ, ერთი, ან რამდენიმე დამსაქმებულის ორგანიზაციას შორის: (ა) სამუშაო პირობებისა და დასაქმების პირობების დასადგენად ან/და (ბ) დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად ან/და (გ) დამსაქმებლებსა, თუ მათ ორგანიზაციებსა და დასაქმებულთა ორგანიზაციასა, თუ ორგანიზაციებს შორის ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად.

<sup>1926</sup> N 98-ე კონვენციის მე-4 მუხლით ირკვევა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებისა და, შესაბამისად, კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების მიზანია სუბიექტებს შორის შრომითი პირობების დარეგულირება.

<sup>1927</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1291.

<sup>1928</sup> იქვე, 1295-ე პარაგრაფი.

<sup>1929</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 215.

ბიზნესის მართვასა და საქმიანობასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის პროცესში, ფუნქციების და მოვალეობების განაწილება.<sup>1930</sup>

სშკ-ის 55-ე III მუხლის თანახმად, კოლექტიური მოლაპარაკების მხარეები, თავად, განსაზღვრავენ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებს. თავისუფალი და ნებაყოფლობითი კოლექტიური მოლაპარაკება და, შესაბამისად, მხარეთა ავტონომიურობა, გაერთიანების თავისუფლების ფუნდამენტური პრინციპებია. კოლექტიური მოლაპარაკება უნდა ატარებდეს ნებაყოფლობით ხასიათს და არ ითვალისწინებდეს იძულების ზომებს, რაც გამორიცხავს მოლაპარაკების ნებაყოფლობითობას.<sup>1931</sup> ეს პრინციპი № 98-ე კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარეობს.<sup>1932</sup> კონვენციითა გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის (“CEACR”) განმარტებით, № 98-ე კონვენციის მე-4 მუხლი დგინდება ორ ძირითადი ელემენტი: სახელმწიფოს მიერ შესაბამისი ზომების გატარება კოლექტიური მოლაპარაკების წახალისებისა და ხელშეწყობის მიზნით; მოლაპარაკების ნებაყოფლობითობა, რაც მოიცავს მხარეთა ავტონომიურობას. კონვენციის მე-4 მუხლის მოთხოვნა თავისუფალი და ნებაყოფლობითი კოლექტიური მოლაპარაკების უზრუნველყოფა და მხარეთა ავტონომიურობის დაცვა. ამასთან, სახელმწიფოს ეკისრება თავისუფალი კოლექტიური მოლაპარაკების ხელშეწყობის ვალდებულება<sup>1933, 1934</sup>

<sup>1930</sup> იხ. იქვე, 216; ასევე იხ. Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1300.

<sup>1931</sup> იქვე, 1313-ე-1321-ე პარაგრაფები.

<sup>1932</sup> N 98-ე კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, საჭიროების შემთხვევაში, მიღებული უნდა იქნეს ეროვნული პირობების შესატყვისი ზომები, რომლებიც წახალისებს და ხელს შეუწყობს დამსაქმებლებს, ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციას და დასაქმებულთა ორგანიზაციას შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების მექანიზმის, სრულფასოვან, განვითარებასა და გამოყენებას, კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით, დასაქმების პირობების დარეგულირების მიზნით.

<sup>1933</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 198, 200.

<sup>1934</sup> აღსანიშნავია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების მნიშვნელობა, ეროვნულ დონეზე, განსაკუთრებით, სშკ-ში, 2013-სა და 2020 წლებში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, გამოიკვეთა. კერძოდ, 2020 წლის ცვლილებებით, კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები არის შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობები იმ შემთხვევაში, თუ მათი მემკვიდრით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება (იხ. სშკ-ს მე-14 I „კ“ მუხლი). სშკ-ში 2013 წელს განხორციელებული ცვლილებებით, ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას (იხ. სშკ-ს მე-14 VII მუხლი). ამასთან, კოლექტიური ხელშეკრულების პირობების დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს (იხ. სშკ-ს 47-ე I „ზ“ და „თ“ მუხლი). 2020 წელს, სშკ-ში შესული ცვლილებების თანახმად, დადგინდა კოლექტიური შრომითი პირობების დარღვევებზე ზედამხედველობის მექანიზმი შრომის ინსპექციის ჩარევის გზით (იხ. სშკ-ს მე-80 მუხლის კომენტარი). საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების წევრი ორგანიზაციების მიერ, დღეის მდგომარეობით, გაფორმებულია მხოლოდ 1 დარგობრივი ხელშეკრულება - საქართველოს პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალ პროფკავშირისა და საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და

#### 4. კეთილსინდისიერების პრინციპი, კოლექტიურ მოლაპარაკებაში

სშკ-ის 55-ე IV მუხლის თანახმად, ერთ-ერთი მხარის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დადების შესახებ ინიციატივის წარდგენის შემთხვევაში, მხარეები ვალდებული არიან მოლაპარაკება კეთილსინდისიერად აწარმოონ.

კეთილსინდისიერების პრინციპი კოლექტიური მოლაპარაკებისას № 98-ე კონვენციით განსაზღვრული ერთ-ერთი, მნიშვნელოვანი საკითხია, რომელიც კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარეობს. CEACR-ის თანახმად, მე-4 მუხლით არ წესდება მოლაპარაკებისა და შეთანხმების ფორმალური ვალდებულება, თუმცა მხარეებმა უნდა დაიცვან კეთილსინდისიერების პრინციპი და არ უნდა გამოიყენონ უსამართლო, ან უფლების შემლახველი ისეთი პრაქტიკა, როგორცაა, მაგალითად, დასაქმებულთა ორგანიზაციის აღიარებაზე უარი, მოლაპარაკების პროცესის ობსტრუქცია, მიზნობრივად გაჭიანურება, მეორე მხარის შეცდომაში შეყვანა. კონვენციის მე-4 მუხლის მიხანია, კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმებისკენ მიმართული კეთილსინდისიერი კოლექტიური მოლაპარაკების წახალისება. კეთილსინდისიერების პრინციპი, პრაქტიკაში, გულისხმობს მხარეთათვის შემდეგ ვალდებულებებს: ა) წარმომადგენლების აღიარება; ბ) შეთანხმების მიღწევის მცდელობა; გ) რეალურ და კონსტრუქციულ მოლაპარაკებაში ჩართვა; დ) მოლაპარაკების, გაუმართლებელი შეყოვნებისა და გაჭიანურების თავიდან აცილება; ე) მოლაპარაკების შედეგად, დადგენილი ვალდებულებებისა და მიღწეული შედეგების, ორმხრივი, პატივისცემა<sup>1935, 1936</sup> კოლექტიური ხელშეკრულების შეუსრულებლობა,

---

სპორტის სამინისტროს შორის. ამ ხელშეკრულებით, პირველადი ორგანიზაციის დონეზე საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დადებულია 2315 ხელშეკრულება. განათლების სექტორის მიღმა, მთელი ქვეყნის მასშტაბით, მოქმედებს 59 კოლექტიური ხელშეკრულება, საწარმოს დონეზე. მათგან 2017-2020 წლებში გაფორმებული, ან განახლებულია - 26. კოლექტიური ხელშეკრულებებით მოცულ დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობაა 105 098.

<sup>1935</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 198, 208.

<sup>1936</sup> კოლექტიური მოლაპარაკების წამახალისებელი ნორმები გათვალისწინებულია პროფესიული კავშირების შესახებ ორგანულ კანონში, რომლის მე-12 მუხლის მიხედვით, პროფესიული კავშირის, პროფესიული კავშირების გაერთიანების (ასოციაციის), პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის არჩევითი ორგანოების უფლებამოსილი წარმომადგენლები, შრომითი კოლექტივის სახელით, აწარმოებენ მოლაპარაკებას დამსაქმებლის, დამსაქმებელთა გაერთიანების (კავშირის, ასოციაციის), აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების უფლებამოსილ წარმომადგენლებთან, დებენ კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, შეთანხმებებს და აკონტროლებენ მათ შესრულებას...“ დამსაქმებლები, დამსაქმებელთა გაერთიანებები (კავშირები, ასოციაციები), აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოები კი ვალდებულია, აწარმოოს მოლაპარაკება პირველად პროფკავშირულ ორგანიზაციებთან, პროფესიულ კავშირებთან, პროფესიული კავშირების გაერთიანებებთან (ასოციაციებთან) შრომით, სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებზე, თუ პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციები, პროფესიული კავშირები, პროფესიული კავშირების გაერთიანებები (ასოციაციები) გამოდიან ასეთი ინიციატივით და,

თუნდაც განსაზღვრული (მცირე) ვადით, გულისხმობს კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევას.<sup>1937</sup> CFA-ს მოსაზრების თანახმად, მოლაპარაკების კეთილსინდისიერად წარმოების ვალდებულება მნიშვნელოვანია შრომის ურთიერთობების ჰარმონიული განვითარების შესანარჩუნებლად. დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა ყველაფერი უნდა გააკეთოს შეთანხმებისათვის, ხოლო ნამდვილი (არა მოჩვენებითი) და კონსტრუქციული მოლაპარაკებები აუცილებელია მხარეთა შორის ნდობაზე დამყარებული ურთიერთობის ჩამოყალიბებისა და შენარჩუნებისათვის.<sup>1938</sup>

მოლაპარაკების ეფექტიანად და კეთილსინდისიერად წარმართვისათვის, გადაწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ინფორმაციის გაცვლას მხარეთა შორის. სშკ-ის 45-ე V მუხლის თანახმად, მოლაპარაკების პროცესში, მხარეები ერთმანეთს აწვდიან ინფორმაციას მოლაპარაკებასთან დაკავშირებული საკითხებზე. ინფორმაციის მიწოდებისას, მხარე უნდა მოქმედებდეს ზემოთ აღწერილი პრინციპის ფარგლებში. შესაბამისად, დაუშვებელია ინფორმაციის დამალვა, მცდარი ინფორმაციის მიწოდება, ან მისი დაყოვნება. როგორც აღინიშნა, მხარემ უნდა მიმართოს ყოველგვარ ძალისხმევას შესაძლო შეთანხმების მისაღწევად და, ამდენად, დროულად და სრულად, უნდა გასცეს მოთხოვნილი ინფორმაცია.<sup>1939</sup> 45-ე V მუხლში დაზუსტებულია, რომ მხარეს უფლება აქვს, არ მიაწოდოს მეორე მხარეს კონფიდენციალური ინფორმაცია, ხოლო კონფიდენციალური ინფორმაციის, ან/და სხვა ინფორმაციის მიწოდების შემთხვევაში, მოითხოვოს კონფიდენციალურობის დაცვა.

## 5. სახელმწიფო ორგანოების ჩარევის აკრძალვა

№ 98-ე კონვენციის თანახმად, სახელმწიფო ვალდებულია, ერთი მხრივ, ხელი შეუწყოს თავისუფალი კოლექტიური მოლაპარაკების განვითარებას და, მეორე მხრივ, თავი შეიკავოს კოლექტიურ მოლაპარაკებაში ჩარევისგან. სშკ-ის 55-ე VI მუხლის თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში, დაუშვებელია, სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტის ორგანოების ჩარევა.

კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესსა და კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმებისას, სახელმწიფო ორგანოების ჩარევის აკრძალვის პრინციპი, პირდაპირ, უკავშირდება მხარეთა დამოუკიდებლობის საკითხს. პროფესიული კავშირების შესახებ

---

ურთიერთშეთანხმების შემთხვევაში, დადოს კოლექტიური ხელშეკრულებები (შეთანხმებები).

<sup>1937</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1340.

<sup>1938</sup> იქვე, 1327-ე-1328-ე პარაგრაფები.

<sup>1939</sup> *შველიძე, ზ.*, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 314.

ორგანული კანონის მე-5 I მუხლის მიხედვით, პროფესიული კავშირი, პროფესიული კავშირების გაერთიანება (ასოციაცია) დამოუკიდებელია სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოების, მუნიციპალიტეტის ორგანოების, დამსაქმებლების, დამსაქმებელთა გაერთიანებების (კავშირებისგან, ასოციაციებისგან), პოლიტიკური პარტიებისა და ორგანიზაციებისგან, არ არის მათ წინაშე ანგარიშვალდებული და კონტროლს დაქვემდებარებული, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

CFA-ს განმარტებით, ხელისუფლების ორგანოს ეკრძალება, ჩაერიოს კოლექტიური ხელშეკრულების მომზადების, შედგენის, ასევე ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრის პროცესში. გამონაკლისია ტექნიკური ხასიათის დახმარება. № 98-ე კონვენციით, ასევე აკრძალულია ხელისუფლების ორგანოს მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების წინასწარ დადასტურების პრაქტიკა. კერძოდ, დაუშვებელია მხარეთა შორის ხელმოწერილი ხელშეკრულებისთვის სავალდებულო ძალის მინიჭება იმ შემთხვევაში, თუ ხელისუფლების ორგანო დაამტკიცებს მას.<sup>1940</sup>

სშკ-ის 55-ე VI მუხლის თანახმად, სახელმწიფოს ჩარევით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება ბათილია,<sup>1941</sup> შესაბამისად, იგი ვერ იქნება სავალდებულო იმ დასაქმებულთათვის, რომლებზედაც ვრცელდება.

---

<sup>1940</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 1420-1454. თავისუფალი და ნებაყოფლობითი კოლექტიური მოლაპარაკების შეზღუდვის მაგალითია, შესაბამისი დადასტურების მოსაპოვებლად, ხელმოწერილი კოლექტიური ხელშეკრულების სახელმწიფო ორგანოში წინასწარ წარდგენის ვალდებულება. General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 201.

<sup>1941</sup> კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პროცესში ჩარევა, რომელიც შეიცავს დანაშაულის ნიშნებს შეიძლება, განხილული იქნას საზოგადოებრივი გაერთიანებისთვის ხელის შეშლად, რომელიც დასჯადია საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 166-ე მუხლით: პოლიტიკური, საზოგადოებრივი, ან რელიგიური გაერთიანების შექმნისათვის, ან მისი საქმიანობისათვის უკანონოდ ხელის შეშლა, ჩადენილი ძალადობით, ძალადობის მუქარით ან სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით. ბრწყალები ხომ არ უნდა...

### **მუხლი 56. წარმომადგენლობა**

1. კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის ან დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენლის მეშვეობით.
2. წარმომადგენლობა დასტურდება შესაბამისი დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ განსაზღვრული წესით.
3. დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი.
4. დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი მოქმედებს მხოლოდ იმ დასაქმებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლებმაც მას წარმომადგენლობის უფლება მიანიჭეს.

სშკ-ის 56-ე მუხლით განისაზღვრება დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობის საკითხი, კოლექტიური ხელშეკრულების დადების ან შეწყვეტის, მისი პირობების შეცვლის, ან, ზოგადად, დასაქმებულთა უფლებების დაცვის პროცესში. წარმომადგენლობის დასადასტურებლად, კანონმდებლობით არ არის დადგენილი რაიმე სპეციალური ფორმა. 2020 წლის 29 სექტემბრამდე, სშკ ითვალისწინებდა წარმომადგენლობის დადასტურებას მარტივი წერილობითი ფორმით – წერილობითი მინდობილობით, რომელსაც ხელს აწერდნენ დაინტერესებული დასაქმებულები და, თავად, ის პირ(ებ)ი, რომელსაც ენიჭებოდა უფლება. სშკ-ის ახლებური რედაქციით, დასაქმებულთა გაერთიანებას სრული თავისუფლება აქვს ამ პროცესში და ის, თავად, განსაზღვრავს ფორმალიზების წესს. მაგალითისათვის, დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ წარმომადგენლობის დადასტურების წესი შეიძლება, განსაზღვრული იყოს გაერთიანების წესდებით. CFA-ს განმარტებით, დასაქმებულთა ორგანიზაცია, თავად, ირჩევს დელეგატებს, რომლებიც წარმოადგენს მას, კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში. როგორც დასაქმებულთა, ასევე დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს უფლება აქვს, ყოველგვარი შეფერხების გარეშე, აირჩიოს ის პირები, რომელთაც დახმარებაც სურთ, კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში.<sup>1942</sup>

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ქმედუნარიანი ფიზიკური პირი. შესაბამისად, არ არის სავალდებულო, ის იყოს პროფესიული კავშირის წევრი, ან მოლაპარაკებაში ჩართული კომპანიის დასაქმებული. წარმომადგენელი მოქმედებს, მხოლოდ, იმ დასაქმებულთა ინტერესებიდან გამომდინარე, რომლებმაც მას მიანიჭეს წარმომადგენლობის უფლება.

<sup>1942</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, paragraphs 1397-1398, 1402.

### **მუხლი 57. კოლექტიური ხელშეკრულება**

1. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
2. კოლექტიური ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
3. განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი ძალაში შესვლის თარიღსა და ვადის გასვლის თარიღს.
4. განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლისა და შეწყვეტის შესახებ დებულებებს.
5. კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა დამსაქმებელს ან დასაქმებულს არ უზღუდავს უფლებას, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ეს არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას სხვა დასაქმებულებთან, რომლებიც აღნიშნული ხელშეკრულების მხარეები არიან.
6. კოლექტიური ხელშეკრულებით ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული ამ ხელშეკრულების სუბიექტები.
7. კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება მის მხარეებზე. თუ კოლექტიური ხელშეკრულება დადებულია დამსაქმებელსა და ერთ ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის და ამ გაერთიანებაში გაწევრებულია შესაბამის საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50 პროცენტზე მეტი, იმავე საწარმოში მომუშავე სხვა დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებელს წარუდგინოს წერილობითი მოთხოვნა იმის შესახებ, რომ ისიც გახდეს ამ კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული წერილობითი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ეს პუნქტი არ უკრძალავს სხვა დასაქმებულთა გაერთიანებას, რომელიც გაერთიანებს ამ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა 50 პროცენტზე ნაკლებს, რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს ცალკე კოლექტიური ხელშეკრულება.
8. კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია.
9. ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ეწინააღმდეგება.

#### **1. ნორმის მიზანი**

სმკ-ის 57-ე მუხლის მიზანია განსაზღვროს: ა) კოლექტიური ხელშეკრულების ფორმა; ბ) კოლექტიური ხელშეკრულების აუცილებელი პირობები, ხელშეკრულები ვადების მიხედვით; გ) ინდივიდუალური



შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, კოლექტიური ხელშეკრულების მხარეების მიმართ წარმოშობილი შედეგები; დ) კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე დასაქმებულთა მიერთების საკითხი; ე) კოლექტიური ხელშეკრულების მიმართება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან; ზ) კოლექტიური ხელშეკრულების პირობების ბათილობის სამართლებრივი შედეგი.

## 2. კოლექტიური ხელშეკრულების ფორმა და ვადები

სშკ-ის 57-ე I მუხლის მიხედვით, კოლექტიური ხელშეკრულება არის ფორმასავალდებულო ხელშეკრულება და მისი ნამდვილობისათვის აუცილებელია, მისი წერილობით გაფორმება.

გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტი (“CFA”) განმარტებით, კოლექტიური ხელშეკრულების ხანგრძლივობა დამოკიდებულია მხარეთა ნებაზე. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო გადაწყვეტს ამ საკითხის რეგულირებას, შესაბამისი კანონმდებლობა უნდა გამოხატავდეს სამმხრივად შეთანხმებულ საკითხებს.<sup>1943</sup>

განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი ძალაში შესვლის და ვადის გასვლის თარიღებს, ხოლო განუსაზღვრელი ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს მისი გადასინჯვის, შეცვლის და შეწყვეტის დებულებებს. კანონმდებელმა ვადიანი და უვადო კოლექტიური ხელშეკრულების მიმართ დაადგინა ის იმპერატიული პირობები, რომელიც აუცილებელია ინკორპორირებული იქნეს ხელშეკრულებაში მხარეთა მიერ. იმ შემთხვევაში, თუ მხარეებს ეს პირობები არ შეუთანხმებიათ, გამორჩათ, ან განგებ არ შეათანხმეს, დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის პრინციპიდან გამომდინარე, ეს არ უნდა აყენებდეს ექვევმ მთლიანი ხელშეკრულების არსებობას.

კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის საკითხზე მსჯელობისას, აუცილებელია, გამოიყოს კოდექსის სშკ-ის 50-ე V მუხლი, რომლის მიხედვითაც, საწარმოს გადაცემის შედეგად, მიმღები საწარმო ვალდებულია კოლექტიური ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე, ან ვადამდე შეწყვეტამდე, ან ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე, შეასრულოს კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ეს პირობები მიმღებ საწარმოზე ისევე ვრცელდება, როგორც – გადაცემემ საწარმოზე. ვალდებულება მოქმედებს საწარმოს გადაცემიდან 1 წლის განმავლობაში. ნორმით განმტკიცებულია კოლექტიური ხელშეკრულების მნიშვნელობა და ხაზი ესმება იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებლის ნებისმიერი (მაგ. მენეჯმენტის/დამფუძნებლის) ცვლილება გავლენას ვერ ახდენს გადაცემი

<sup>1943</sup> Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 1502.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 57, ლიპარტელიანი, ჟორჟოლიანი

საწარმოს მიერ, კოლექტიური ხელშეკრულებით, დასაქმებულთა გაერთიანების წინაშე ნაკისრ ვალდებულებაზე.

### 3. კოლექტიური ხელშეკრულების სუბიექტები და მისი მოქმედების სფერო

კოლექტიურ ხელშეკრულებაში, ზუსტად, უნდა იყოს განსაზღვრული ხელშეკრულების სუბიექტები. 57-ე VII მუხლის თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები ვრცელდება მის მხარეებზე; ე. ი., როგორც წესი, კოლექტიური ხელშეკრულება მოქმედებს მხოლოდ ხელმომწერ მხარეებსა და ხელმომწერი პროფესიული კავშირის წევრების მიმართ (და არა პროფესიული კავშირის არა წევრი/ხელშეკრულების ხელის არ-მომწერი სხვა დასაქმებულის მიმართ). კოლექტიური ხელშეკრულების შესახებ შსო-ის 91-ე რეკომენდაციის მე-3 პარაგრაფის მიხედვით, კოლექტიური ხელშეკრულება სავალდებულოა შესასრულებლად ხელმომწერ მხარეთათვის და იმ პირებისათვის, რომელთა სახელითაც ფორმდება იგი.<sup>1944</sup> CFA-ს განმარტებით, კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების სფეროს ამგვარი შეზღუდვა კანონიერია.<sup>1945</sup>

ლეგიტიმურია, ასევე, თუ კოლექტიური ხელშეკრულება გავრცელდება არაწევრ დასაქმებულზე. CFA-ს განმარტებით, ეს გაერთიანების თავისუფლებას არ ეწინააღმდეგება.<sup>1946</sup> სშკ-ის 57-ე VII მუხლის თანახმად, თუ პროფესიულ კავშირში, რომელიც კოლექტიური ხელშეკრულების მხარეა, გაწევრიანებულია საწარმოში დასაქმებულთა 50%-ზე მეტი, ამავე საწარმოს ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს აქვს უფლება, მოსთხოვოს დამსაქმებელს, რომ ისიც გახდეს კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე. დამსაქმებელი ვალდებულია, ასეთი მოთხოვნა დააკმაყოფილოს მისი მიღებიდან 30 კალენდარულ დღეში. მოცემულ შემთხვევაში, კოლექტიური ხელშეკრულების პირობები ვრცელდება იმ დასაქმებულის მიმართ, რომელიც არ არის კოლექტიური ხელშეკრულების ხელისმომწერი პროფესიული კავშირის წევრი. ეს წესი არ უკრძალავს იმავე საწარმოში მოქმედ სხვა პროფესიულ კავშირს (რომელიც აერთიანებს აღნიშნულ საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა

<sup>1944</sup> *შველიძე ზ.*, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 318, 315.

<sup>1945</sup> იქვე. 316.

<sup>1946</sup> *Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, 2018, para. 1508. CEACR-ის განმარტებით, კოლექტიური ხელშეკრულების სხვა დასაქმებულზე გავრცელება ლეგიტიმურია და არ ეწინააღმდეგება ნებაყოფლობით კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების პრინციპს და 98-ე კონვენციას. *General Survey, Giving Globalization a Human Face*, ILO, 2012, para. 245.

50%-ზე ნაკლებს), რომ დამსაქმებელთან ცალკე აწარმოოს მოლაპარაკება და დადოს სხვა კოლექტიური ხელშეკრულება.<sup>1947</sup>

#### 4. კოლექტიური ხელშეკრულების მიმართება ინდივიდუალურ ხელშეკრულებასთან

კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები მაში გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია. სშკ-ის მე-14 VII მუხლის თანახმად, ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ნორმაში, ცალსახად, მიეთითება კოლექტიური ხელშეკრულების უპირატესობაზე ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან შედარებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს უკანასკნელი დასაქმებულისათვის აწესებს უკეთეს პირობებს.

91-ე რეკომენდაციის მიხედვით, იგივე პრინციპებია გამტკიცებული, თუმცა ინდივიდუალური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, კოლექტიურთან შედარებით, არ მიიჩნევა წინააღმდეგობრივად.<sup>1948</sup> ზოგადად, უნდა

---

<sup>1947</sup> კოლექტიური შეთანხმებების სხვა დასაქმებულებზე გავრცელების პრაქტიკა განსხვავდება, ქვეყნების მიხედვით. ეს შეიძლება, იყოს ავტომატური რეჟიმი, როდესაც ნებისმიერი ნამდვილის შეთანხმება *erga omnes* ვრცელდება ორივე, პროფკავშირის წევრი და არაწევრი დასაქმებულებისადმი. არსებობს ნახევრად ავტომატური რეჟიმიც, რომლის მიხედვითაც, კოლექტიური ხელშეკრულების (მისი სუბიექტების მიღმა) გასავრცელებლად, არაა საჭირო გადაწყვეტილების მიმღები, საჯარო პირის, ან ორგანოს თანხმობა; შეიძლება, არსებობდეს ხელშემწყობი რეჟიმი, რომელიც მოქმედებს ისეთი პროცედურული ნორმების ფარგლებში, რომლებიც ადგენს გავრცელების წესებსა და კრიტერიუმებს. კოლექტიური ხელშეკრულებების სხვა დასაქმებულებზე გავრცელების სხვადასხვა რეჟიმი განპირობებულია შესაბამისი ქვეყნების ინდუსტრიული ურთიერთობების ტრადიციებით. ნახევრად ავტომატური რეჟიმი გავრცელებულია ისეთ ქვეყნებში, სადაც სახელმწიფოს დომინანტი როლი აქვს ნორმის ფორმულირებაში. ხელშემწყობი რეჟიმი წარმოიშობა ისეთ ქვეყნებში, სადაც სოციალურ პარტნიორებს შორის კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების ტრადიცია არსებობს სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული, თვითრეგულირების პრინციპის საფუძველზე. Collective Agreement: Extending Labor Protection, *Hayter, S., Visser, J.* eds., ILO, 2018, 6-9. შეიძლება ითქვას, რომ სშკ-ს 57-ე VII მუხლი ნახევრად ავტომატურ რეჟიმს მიეკუთვნება, რადგან აწესებს გარკვეულ ბარიერს (დასაქმებულთა 50 პროცენტზე მეტი გაერთიანებულია პროფკავშირში) და არ საჭიროებს ოფიციალური პირის (მინისტრის, საჯარო უწყების და ა.შ) თანხმობას, მოწონებას, ან რეგისტრაციას. ევროპის გარკვეულ ქვეყნებში შრომის მინისტრის, ან შესაბამის საჯარო ორგანოს, ან თანამდებობის პირის თანხმობაა საჭირო, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება სხვა დასაქმებულებზეც გავრცელდეს. ეს ბიუროკრატიული ბარიერი არ არის ასახული საქართველოს კანონმდებლობაში.

<sup>1948</sup> *შველიძე ზ.*, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 318.

აღინიშნოს, რომ ინდივიდუალურ ხელშეკრულების კოლექტიურთან უპირატესობის პრინციპი ხელს არ უწყობს დამსაქმებლებს, ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციას და დასაქმებულთა ორგანიზაციას შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების მექანიზმის სრულფასოვნად განვითარებასა და გამოყენებას. CFA განმარტავს, რომ, მაგალითად, კოლექტიური მოლაპარაკების მიმდინარეობისას, როდესაც დამსაქმებელი პროფესიული კავშირის არაწევრ დასაქმებულს, ინდივიდუალური ხელშეკრულების ფარგლებში, სთავაზობს უკეთეს შრომით პირობებს, ძირი ეთხრება, პროფესიული კავშირის მოლაპარაკების შესაძლებლობას და პროფესიული კავშირის არაწევრი პირის სასარგებლოდ, ყალიბდება დისკრიმინაციულ პრაქტიკა. შესაბამისად, ეს ახალისებს პროფესიული კავშირის წევრი დასაქმებულის მიერ პროფესიული კავშირის დატოვებას.<sup>1949</sup>

სშკ-ის 57-ე V მუხლის თანახმად, კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობა არ ზღუდავს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებას. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ იწვევს კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. იმის მიუხედავად, რომ სშკ-ის მე-14 VII მუხლით განსაზღვრული კოლექტიური ხელშეკრულების უპირატესობა, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებასთან მიმართებით (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს უკანასკნელი დასაქმებულისთვის აწესებს უკეთეს პირობებს), ალოგიკური იქნებოდა კოლექტიურ ხელშეკრულებას, რომელიც საწარმოში შრომით ურთიერთობაში სიმშვიდის და თანასწორობის განმამტკიცებელია, შეეძინა დასაქმებულისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შეზღუდვის ფუნქცია. რასაკვირველია, ამ შეზღუდვით, ის ასცდებოდა საკუთარ დანიშნულებას და, მეტიც, პირდაპირ, წინააღმდეგობაში მოვიდოდა კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტთან. კონსტიტუციის დანაწესი, რომლის მიხედვითაც, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება, გულისხმობს პირის უფლებას დასაქმდეს საკუთარი არჩევანით, ან, სულაც, უარი თქვას დასაქმებაზე. ალოგიკური იქნებოდა, ასევე დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების სიცოცხლისუნარიანობა დამოკიდებული ყოფილიყო ცალკეულ დასაქმებულთან დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე.

---

<sup>1949</sup> Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 1510-1513.

## 5. კოლექტიური ხელშეკრულების მიმართება სშკ-თან

სშკ-ის 57-ე IX მუხლის თანახმად, ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება კოდექსს. ასეთი ტიპის ჩანაწერები კანონში ნაცნობია, მაგალითად, ინდივიდუალური ხელშეკრულების და შინაგანაწესის მიმართ.<sup>1950</sup> აქვე, უნდა განიმარტოს, რომ ასეთი ტიპის ჩანაწერების ერთ-ერთ ფუნქციას ბათილად აქციოს ისეთი სახელშეკრულებო პირობები, რომლებიც შეიძლება, კანონით, პირდაპირ, არაა რეგულირებული, თუმცა, მნიშვნელოვნად, აუარესებს დასაქმებულის უფლებრივ მდგომარეობას, ე. ი. ისეთი პირობები, რომლებიც ეწინააღმდეგებიან შრომის კოდექსით დადგენილ მინიმალური დაცვის სტანდარტებს.

---

<sup>1950</sup> შეად. მე-14 VII და 23-ე VI მუხლები.

### **მუხლი 58. მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა**

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

#### 1. მიზანი

სშკ-ის 58-ე მუხლის თანახმად, შრომით ურთიერთობებში მხარეთა მიერ მიყენებული ზიანი ზოგადი წესით ანაზღაურდება. ზოგადი წესის თანახმად ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა, თუ სახეზეა ვალდებულების დარღვევა, ზიანი, მიზეზობრივი კავშირი და ბრალეული ქმედება (სსკ-ის 394-395),<sup>1951</sup> გარდა იმ შემთხვევისა თუ კანონმდებლობით საგამონაკლისო წესია დადგენილი რომელიც განსხვავებული სიმკაცრის პასუხისმგებლობას ადგენს.<sup>1952</sup> სშკ-ის 58-ე მუხლი მითითებითი ნორმაა. მოწესრიგება განსაზღვრავს, რომ როგორც დასაქმებულს ასევე დამსაქმებელს უფლება აქვთ მოითხოვონ მეორე მხარის მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. შესაბამისად იმ შემთხვევებში, როდესაც სშკ-ის კონკრეტული შემთხვევისათვის არ ადგენს ზიანის ანაზღაურების სპეციალურ წესს (მაგ. სშკ-ის 45-ე მუხლის 6 პუნქტი, სშკ-ის 42-ე მუხლი და სხვ.), გავრცელდება სსკ-ის მოწესრიგება სრულად.

განსაკუთრებით აქტუალურია პრაქტიკაში შრომითი დავების შემთხვევაში სშკ-ის 42-ე მუხლის გამოყენება. შესაბამისად მნიშვნელოვანია დადგინდეს მუხლის მოქმედების ფარგლები, იძულებითი მოცდენის ბუნება. განსაკუთრებით ყურადსაღებია ნორმის ფორმულირებიდან გამომდინარე ვინ აგებს პასუხს იძულებით მოცდენაზე, როდესაც მოცდენა არ არის გამოწვეული არც დამსაქმებლის და არც დასაქმებულის ბრალით.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ზიანის ანაზღაურების ვალდებულების სპეციალურ წესს ითვალისწინებთ სშკ-ის 45-ე მუხლის მე-6 პუნქტი. მოწესრიგება შეიძლება შეფასდეს, როგორც სპეციალური დანაწესი, რომელიც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებულ ზიანს და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯებს დამსაქმებელს აკისრებს.

<sup>1951</sup> შეად. მაგალითისათვის *ვაშაკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, მუხლი 394, ველი 3, 17-31; ასევე მუხლი 395, 2019; შეად. ასევე *თოდუა, ვილემსი*, ვალდებულებითი სამართალი, 2006 120, 121, 2006, <http://oldtbappeal.court.ge/upload/r-827.pdf>.

<sup>1952</sup> *Grundmann, Verantwortlichkeit des Schuldners, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage, 2019, §276.*

## 2. დამსაქმებლის მიერ მიყენებული ზიანი

დამსაქმებლის მიერ ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა წინა სახელშეკრულებო,<sup>1953</sup> ასევე ნებისმიერი სახელშეკრულებო ძირითადი თუ არაძირითადი ვალდებულების დარღვევის, კანონით გათვალისწინებული მინიმალური დაცვის სტანდარტის დარღვევის შემთხვევაში თუ სახეზეა ზიანი, მიზეზობრივი კავშირი და დამსაქმებლის ბრალეული ქმედება. დამსაქმებელი სრულად აგებს პასუხს ასევე დელიქტური ვალდებულებების ფარგლებში დადგენილი წესით. მაგალითისათვის, საფუძველი შესაძლებელია იყოს დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა;<sup>1954</sup> თუ წინა სახელშეკრულებო ეტაპზე მიღებული ინფორმაცია ხელმისაწვდომი გახდა სხვა პირებისათვის;<sup>1955</sup> როდესაც დამსაქმებელმა წინასახელშეკრულებო ეტაპზე შექმნა შრომითი ხელშეკრულების დადების მოლოდინი და შემდგომ ყოველგვარი დამატებითი საფუძვლის გარეშე აღარ გააფორმა ის;<sup>1956</sup> ვალდებულების დარღვევა შესაძლოა გამოიხატოს უკანონო მითითების გაცემაში,<sup>1957</sup> ინფორმაციის მიწოდების წესის დარღვევასში,<sup>1958</sup> მათ შორის ნებისმიერი ისეთი სახელშეკრულებო პირობის განსაზღვრაში, რომელიც სშკ-ით დადგენილ წესს ეწინააღმდეგება შესაბამისად ბათილია სშკ-ის 14.7. ნებისმიერი დარღვევა შესაძლოა ზიანის ანაზღაურების წინაპირობა გახდეს, თუ ცხადია, რომ სახეზეა ზიანი და მიზეზობრივი კავშირი. ბრალი შესაძლოა განსხვავებულად შეფასდეს დამსაქმებლის პასუხიმგებლობის შემოწმებისას ცალკეულ შემთხვევაში საწარმოს რისკების თეორიის გათვალისწინებით.<sup>1959</sup>

გერმანული დოქტრინასა და სასამართლო პრაქტიკაში დადგენილი განმარტების თანახმად საწარმო საქმიანობასთან დაკავშირებით რეალიზებული რისკების შედეგად დამდგარი ზიანი დიდ წილად დამსაქმებელს ეკისრება (გარდა დასაქმებულის მხრიდან განზრახვის ან უხეში გაუფრთხილებლობისა). ასეთი ინტერპრეტაციის შემთხვევაში დასაქმებულს ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა წარმოეშობა

<sup>1953</sup> შეად. *ვაშკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, სსკ-ის კომენტარები, მუხლი 317, ველი 42, 2019.

<sup>1954</sup> სშკ-ის 5-9 მუხლები, შეად. მაგალითისათვის ArbG Hamburg (16. Kammer), Urteil vom 25.11.2020 – 16 Ca 211/20.

<sup>1955</sup> სშკ-ის მუხლი 11.4.

<sup>1956</sup> *ვაშკიძე გ.*, რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, სსკ-ის კომენტარები, მუხლი 395, ველი 17-18, 2019;

<sup>1957</sup> შეად. სშკ-ის 45.3.

<sup>1958</sup> იქვე.

<sup>1959</sup> იხ. *კროპკოლოერი, ი.*, რედ. ჩაჩავა ი., დარჯანია თ., თოთლაძე ლ., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, 2014, გსკ-ის 611-ე პარ.-ის შესავალი, მე-4 ველი, დასახ. კომენტარი, 31-ე სქ., 460.

ყოველთვის, როდესაც დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების პროცესში ადგება ზიანი. გამონაკლისად უნდა შეფასდეს შემთხვევა, თუ ზიანის წარმოშობა დასაქმებულის მხრიდან მომდინარე საფუძველს უკავშირდება, დამსაქმებელს აღნიშნულის გათვალისწინება არ შეეძლო და/ან ზიანის დადგომა სამუშაო შესრულებასთან პროცესთან არავითარ კავშირში არ არის. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს არ უნდა დააწვეს ყოველდღიური ცხოვრებისეული რისკები.<sup>1960</sup>

ამ თეორიის გათვალისწინებით შესაძლებელია 45. 6 მუხლით დადგენილი წესი ზიანის ანაზღაურების დამოუკიდებელი მოთხოვნის საფუძველად დაკვალიფიცირდეს. ასეთ შემთხვევაში ნორმა ბრალის გარეშე პასუხისმგებლობის შემადგენლობადაც კი შეიძლება შეფასდეს. ხოლო თუ აღნიშნული მოწესრიგება მითითებით ნორმად მიიჩნევა, მასზე ზიანის ანაზღაურების ზოგადი წესი გავრცელდება. სადაოა ამ ნორმის მითითებით მოწესრიგებად შეფასება, ვინაიდან ფორმულირება რაიმე დამატებით მითითებას არ შეიცავს.

საქმიანობის ფარგლებში დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დასაქმებულთან მიმართებით დიდ წილად სშკ-ის 45.6 პუნქტით დგინდება. საწარმოს საქმიანობის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით დამდგარი ზიანის შემთხვევაში დამსაქმებელი სრულად აგებს პასუხს. აღნიშნული ნორმის ფორმულირება ცხადპყოფს, რომ თუ სახეზეა სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ქონებრივი ზიანი (და არა ჯანმრთელობის), პასუხისმგებლობა ზოგადი წესით დადგება და 45.6-ე პუნქტის შემადგენლობა მასზე არ გავრცელდება. (მაგალითად სამუშაოს შესრულების პროცესში ტანსაცმელის, ტელეფონის, პირადი კომპიუტერის, ჩანთის და მასში განთავსებული პირადი ნივთების და სხვა დაზიანება). დამსაქმებელი პასუხისმგებელია საწარმოს საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკების რეალიზების შემთხვევაში დამდგარი ზიანისათვის, თუმცა ცხადია, რომ განსხვავებულია სტანდარტი ჯანმრთელობის დაზიანებისა<sup>1961</sup> და სხვა ზიანის შემთხვევაში.

გერმანულ დოქტრინასა და სასამართლო პრაქტიკაში გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, დამსაქმებელი შესაძლოა უშუალოდ არ იყოს ბრალეული კონკრეტული ვალდებულების დარღვევასთან მიმართებით, თუმცა ნებისმიერ ზიანი, რომელიც საწარმოს საქმიანობის ფარგლებში გათვალისწინებული და კალკულირებადია, შესაძლოა მას, ან, სხვასთან ერთად, მასაც მიეწეროს. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა დადგინდეს, რა შეიძლება დამსაქმებლისაგან გაკეთებულიყო, რათა აღნიშნული ზიანი თავიდან ყოფილიყო აცილებული.<sup>1962</sup> დამსაქმებლის

<sup>1960</sup> BAG, Urteil vom 18. 4. 2002 — 8 AZR 348/01 (LAG Thüringen Urteil 18. 1. 2001 3 Sa 289/00).

<sup>1961</sup> ვრცლად. იხ. სშკ-ის 45.6 მუხლის კომენტარი.

<sup>1962</sup> Schwab: Haftung im Arbeitsverhältnis – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers, NZA-RR 2016, 174. შეად. სკ-ის 415 2



ბრალისა თუ თანაბრალეულობის ანალიზის დროს შემთხვევა უნდა შეფასდეს ბრუნვისათვის დამახასიათებელი აუცილებელი სტანდარტით, თუ რა ობიექტური მოლოდინი შეიძლება არსებობდეს მონაწილე სუბიექტების მიმართ. „კერძოდ, თუ როგორ იმოქმედებდა ბრუნვის ამავე სეგმენტის საშუალო მონაწილე ანალოგიურ სიტუაციაში.“<sup>1963</sup> მნიშვნელოვანია განისაზღვროს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები და ამასთან გამოირიცხოს ყოველდღიური ცხოვრების რისკები,<sup>1964</sup> რომლებიც საწარმოს საქმიანობის ფარგლებში კალკულირებად რისკებად არ უნდა იქნეს მიჩნეული.

### 3. დასაქმებულსა და დამსაქმებლის შორის პასუხისმგებლობის განაწილება, ბრალი/შერეული ბრალი

სსკ-ის 415-ე მუხლი ითვალისწინებს შემთხვევას, როდესაც დაზარალებულის მიერ ზიანის ანაზღაურების მოცულობა შესაძლოა შემცირდეს ან გამოირიცხოს, თუ ზიანის წარმოშობას ხელი შეუწყო თავად დაზარალებულის მოქმედებამაც. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, დაზარალებულის ბრალი შესაძლოა გამოიხატოს ასევე უმოქმედობაში, თავიდან აეცილებინა ან შეემცირებინა ზიანი.

დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება, შექმნას შრომისათვის შესაბამისი, უსაფრთხო პირობები, დაიცვას შესაბამისი სტანდარტები, ასევე ზედმიწევნით გასცეს ინსტრუქციები, გაწეროს სამუშაო პროცესები, გასცეს კანონმდებლობის შესაბამისი მითითებები,<sup>1965</sup> უზრუნველყოს შრომის ორგანიზება იმგვარად, რომ სამუშაო პროცესი მიმდინარეობდეს უხარვეზოდ. ამისათვის მან უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის სათანადო აღჭურვილობით, რესურსებით, მათ შორის შესაბამისი ზედამხედველობის განხორციელებისა და სამუშაო პროცესების დეტალურად გაწერის გზით. დასაქმებულის მხრიდან ნებისმიერი დარღვევა რომელსაც შედეგად მოყვა ზიანი შესაფასებელი იქნება სწორედ ამ ჭრილში. ერთი მხრივ, გასაანალიზებელი იქნება თავად დარღვევა, ზიანი და მიზეზობრივი კავშირი ისევე, როგორც დასაქმებულის ბრალი. ამასთან ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დაისმება კითხვა, ხომ არ შეუწყო ხელი ზიანის წარმოშობას დამსაქმებლის ქმედებამ ან უმოქმედობამ. კერძოდ, ხომ არ შეეძლო დამსაქმებელს აეცილებინა ან შეემცირებინა ზიანი. აღნიშნული საკითხი განსაკუთრებით აქტუალური და მნიშვნელოვანია შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, იმის

<sup>1963</sup> ვამაკიძე გ. რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, სსკ-ის კომენტარები, მუხლი 395 ველი 17-18, 2019.

<sup>1964</sup> BAG GS, Beschluss vom 27.09.1994 — GS 1/89 (A) (Ergangen auf Vorlagebeschluss des 8. Senats des BAG).

<sup>1965</sup> შეად. სშკ-ის 45.3.

გათვალისწინებით, რომ შრომის სამართალი დიდწილად დასაქმებულის დაცვაზეა დიდ წილად ორიენტირებული, რადგან დასაქმებული არ გვევლინება მხარედ, რომელსაც დამსაქმებელთან მიმართებით თანაბარი შესაძლებლობები აქვს. ის დამსაქმებლის მითითებებზეა დიდ წილად დამოკიდებული და მისი მოქმედების თავისუფლების ფარგლები შეზღუდული აქვს.<sup>1966</sup>

ამ ყველა ამ ფაქტორის გათვალისწინებით მიიჩნევა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დაზღვევის ხელშეკრულების გაფორმება კონკრეტული რისკების დაზღვევის მიზნით, რომელიც კონკრეტულ საწარმო საჭიროებებსა და რისკებზე იქნება მორგებული, ყველაზე ეფექტიანი საშუალებაა დამსაქმებლის ინტერესების უზრუნველსაყოფად.<sup>1967</sup>

#### 4. დასაქმებულის მიერ მიყენებული ზიანი

##### 4.1 პასუხისმგებლობის სტანდარტი

დასაქმებულის მხრიდან ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება შესაძლებელია წარმოიშვას ვალდებულების ბრალეული დარღვევის საფუძველზე, რომელიც შესაძლოა მომდინარეობდეს წინა სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან, სახელშეკრულებო ძირითადი და არაძირითადი ვალდებულების დარღვევიდან ან დელიქტიდან. წინა სახელშეკრულებო ურთიერთობიდან წარმოშობილი ზიანი მაგალითისათვის წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულმა არაკეთილსინდისიერად შეიყვანა დამსაქმებელი შეცდომაში და დაარწმუნა, რომ მას აქვს შესაბამისი უნარი, კვალიფიკაცია და კომპეტენცია შესარულოს შესაბამისი სამუშაო, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს.<sup>1968</sup>

სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე ზიანის ანაზღაურება წარმოიშობა, როდესაც სახეზეა ვალდებულების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება<sup>1969</sup>, რომელიც ბრალეულია და მის შედეგად დამდგარია ზიანი. მაგ. ეს შეიძლება იყოს ფინანსური ანგარიშების, ბალანსის, ბუღალტერიის არასწორად წარმოების შედეგად ან დასაქმებულისათვის მინდობილი დანადგარებისა თუ მოწყობილობის დაზიანების შემთხვევაში, ასევე დასაქმებულის მხრიდან ნებისმიერი

<sup>1966</sup> შუად. *Waltermann*, Risikozuweisung nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung, RdA 2005, 98.

<sup>1967</sup> იქვე, 107.

<sup>1968</sup> *Koch*, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, Haftung des Arbeitnehmers I.

<sup>1969</sup> *Waltermann*, Risikozuweisung nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung, RdA 2005, 104.

ვალდებულების ბრალეული დარღვევის შედეგად დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანის შემთხვევა.<sup>1970</sup>

დასაქმებულის მხრიდან ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა ასევე სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ. მაგალითისათვის, სშკ-ის 60-ე მუხლის მე-3 პუნქტი პირდაპირ ითვალისწინებს კონკურენციის შეზღუდვის თაობაზე შეთანხმების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას ზოგადი წესით.

დელიქტური ვალდებულებები სახელშეკრულებო მოთხოვნებთან კონკურენციის კონტექსტში წარმოიშობა, როდესაც სახეზეა აბსოლუტური სამართლებრივი სიკეთის ხელყოფა, როგორცაა სიცოცხლე, ჯანმრთელობა, საკუთრება. საკითხი განსაკუთრებით აქტუალურია, როდესაც სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან ზიანის მიყენება მესამე პირის მიმართ, მათ შორის დამსაქმებლის პარტნიორი ორგანიზაციის თუ მომხმარებლის მიმართ. დასაქმებულის ბრალის შემთხვევაში მესამე პირების წინაშე პასუხისმგებლობა შეუზღუდავია და სრული დასაქმებულის ბრალის შემთხვევაში.<sup>1971</sup> ანალოგიური შესაძლებელია გავრცელდეს სხვა დასაქმებულების მიმართ მიყენებულ ზიანის შემთხვევაში, აქ სსკ-ის 992 – 997, 998 მუხლები გამოიყენება. ცალკეული სპეციალური დელიქტის შემადგენლობის არსებობისას შესაძლებელია დელიქტური ვალდებულებების თავით დარეგულირებული ნებისმიერი შემადგენლობის გამოყენება დადგეს დღის წესრიგში (მაგ. სსკ-ის 999, 1001 და სხვ).

გერმანული სასამართლო პრაქტიკით შეზღუდულია დასაქმებულის პასუხისმგებლობა წარმოშობილი ზიანისათვის. შეზღუდვა დაკავშირებულია ზიანთან, რომელიც საწარმოსთვის დამახასიათებელი რისკების რეალიზების შედეგად საწარმოს საქმიანობის ფარგლებში წარმოიშობა. გერმანიის შრომითი დავების სასამართლოს დიდი სენატის გადაწყვეტილებით გამყარდა პოზიცია, რომ დასაქმებული პასუხს არ აგებს ზიანისათვის, მიუხედავად იმისა, რამდენად არის სამუშაო უშუალოდ საფრთხეების შემცველი, თუ ზიანი პირის მიერ სამუშაო შესრულებას უკავშირდება შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე.<sup>1972</sup> გერმანული სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ ასეთ შემთხვევებში დასაქმებული სრულად აგებს პასუხს მხოლოდ განზარაზხვის შემთხვევაში (თუ განზარაზხვა ზიანის დადგომას უკავშირდება და დასაქმებულს გააზრებული ჰქონდა არა მხოლოდ ვალდებულების

<sup>1970</sup> Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, Haftung des Arbeitnehmers.

<sup>1971</sup> Mansel, Jauernig, Bürgerliches Gesetzbuch, 18. Auflage 2021, § 619a Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers, Rn. 7.

<sup>1972</sup> BAG GS, Beschluss vom 27.09.1994 – GS 1/89 (A) (Ergangen auf Vorlagebeschluss des 8. Senats des BAG).

დარღვევის მიმართ განზარხვა, არამედ ზიანის დადგომის მაღალი ალბათობა)<sup>1973</sup>. როგორც წესი, ის პასუხისმგებელია უხეში გაუფრთხილებლობისთვისაც. გაუფრთხილებლობის შემთხვევაში,<sup>1974</sup> როგორც წესი, სასამართლო პრაქტიკა პასუხისმგებლობის განაწილებაზე, თანა პასუხისმგებლობაზე, ან უმეტეს შემთხვევაში, დასაქმებულის პასუხისმგებლობის გამორიცხვაზე მიუთითებს (შდრ. სსკ-ის 415, 998).<sup>1975</sup> კერძოდ, მსუბუქი გაუფრთხილებლობის შემთხვევაში პასუხისმგებლობა არ დგება, გაუფრთხილებლობის შემთხვევაში პასუხისმგებლობა ნაწილდება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, ხოლო უხეში გაუფრთხილებლობისა და განზარხვის შემთხვევაში დასაქმებული როგორც წესი სრულად აგებს პასუხს დამდგარი ზიანისათვის.<sup>1976</sup>

საინტერესოა საწარმო საქმიანობასთან დაკავშირებული ზიანის შემთხვევაში დასაქმებულის პასუხისმგებლობის ფარგლების შემცირება გარკვეულწილად ხომ არ ეხმიანება სშკ-ის 45.6-ე პუნქტის დანაწესს. გერმანულ სამართალში პასუხისმგებლობის გადანაწილებისა თუ შემსუბუქების შეფასებისას მიიჩნევა, რომ მნიშვნელოვანია შეფასდეს ასევე დამსაქმებლის წილი პასუხისმგებლობა. ამ თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დამსაქმებელს შესაძლებელია, უშუალოდ არ მიუძღვის წვლილი ზიანის დადგომაში, თუმცა მისი პასუხისმგებლობის წილი შესაძლოა უკავშირდებოდეს მის მიერ საწარმოს საქმიანობასთან დაკავშირებულ რისკების რეალიზებასთან, რომელთან მიმართებით სათანადო ზომების, პროცედურების გაწერა, რისკების გაზიარება სწორედ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაა. ცალკეული შემთხვევის შეფასების დროს აუცილებლად უნდა დადგინდეს დასაქმებულის პოზიცია, ანაზღაურება, პასუხისმგებლობისა და საქმიანობაში მოქმედების ფარგლები, დამსაქმებლის მხრიდან შესაძლო ზომები აღნიშნული ზიანის თავიდან აცილების თვალსაზრისით.<sup>1977</sup>

საწარმოს საქმიანობის ფარგლებს მიღმა წარმოშობილ ზიანთან მიმართებით გერმანულ სამართალში ზიანის ანაზღაურების ზოგადი სტანდარტი მოქმედებს. შესაბამისად, მაგალითისათვის დამსაქმებლის საკომუნიკაციო საშუალებებისა თუ აღჭურვილობის გამოყენების ფარგლებში წარმოშობილი ზიანის დროს მნიშვნელოვანია გაიმიჯნოს, და

<sup>1973</sup> შეად. BAG, Urteil vom 18. 4. 2002 — 8 AZR 348/01 (LAG Thüringen Urteil 18. 1. 2001 3 Sa 289/00) Rn. 40.

<sup>1974</sup> ბრალისა და ბრალის ფორმებთან დაკავშირებით ვრცლად იხ. *ვაშკიძე გ.*, რედ. *ჰანტურია ლ.*, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, სსკ-ის კომენტარები, მუხლი 395 ველი 20-39, 2019.

<sup>1975</sup> Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, Haftung des Arbeitnehmers Nr. 2, 3.

<sup>1976</sup> Waltermann, Risikozuweisung nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung, RdA 2005, 105, შეად. ასევე Roth, Baumbach/Hopt, HGB § 59 [Handlungsgehilfe], Rn. 107, Handelsgesetzbuch, 40. Auflage 2021.

<sup>1977</sup> Schwab, Haftung im Arbeitsverhältnis – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers, NZA-RR 2016, 174; შეად. სსკ-ის 415. 2.

თუ სახეზეა უკანონო/ უნებართვო სარგებლობა არა სამსახურეობრივი მიზნებისათვის (სამსახურეობრივ კომპიუტერზე ფილმების, ვიდეოების ჩამოტვირთვა, სამსახურეობრივი მანქანით პირად საქმეზე გადაადგილება<sup>1978</sup>) დასაქმებული სრულად აგებს პასუხს ზოგადი სტანდარტით მიყენებული ზიანისათვის.<sup>1979</sup>

საწარმოს საქმიანობის ფარგლებში, დამსაქმებლის ინტერესში მოქმედება გულისხმობს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულებათა შესრულების პროცესს. გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის მითითების შესრულებაზე უარის თქმის (შეუსრულებლობის) საფუძველზე დამდგარი ზიანი ასევე ზოგადი სტანდარტით უნდა ანაზღაურდეს, პასუხისმგებლობის რისკი და ტვირთი დასაქმებულზე გადადის,<sup>1980</sup> გარდა იმ შემთხვევისა, თუ დამსაქმებლის მითითება კანონს ეწინააღმდეგებოდა.<sup>1981</sup> და პირიქით, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის უკანონო მითითების შესრულების შედეგად წარმოშობილ ზიანზე პასუხისმგებლობა სრულად დამსაქმებელზე გადავა, თუმცა ცალკეულ შემთხვევაში შესაძლებელია სსკ-ის 415-ე მუხლის გათვალისწინებით პასუხისმგებლობა გადანაწილდეს იმ გარემოების გათვალისწინებით, თუ ობიექტურად, რამდენად ჰქონდა ობიექტურად დასაქმებულს წინააღმდეგობის გაწევის შესაძლებლობა და რამდენად მაღალი იყო სამუშაოს დაკარგვის ან სამუშაო გარემოში სირთულეების წარმოშობის პოტენციური რისკი, რის გამოც შესაძლოა დასაქმებულმა შეასრულა არაკანონიერი მითითება. ცხადია გასათვალისწინებელია ასევე დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ქმედების არაკანონიერების ხარისხი და შინაარსი.

სადავოა, რამდენად შეიძლება დასაქმებულთა პასუხისმგებლობა სოლიდარულად განისაზღვროს „კოლექტიური პასუხისმგებლობის სახით“. სოლიდარულ პასუხისმგებლობას გერმანული დოქტრინა არ მიიჩნევს გამართლებულად მაშინაც კი, როდესაც რამდენიმე დასაქმებული ერთად მუშაობს და მათ შორის პასუხისმგებლობები გადანაწილებულია. ამ შემთხვევაშიც თითოეულის წილი პასუხისმგებლობა ინდივიდუალურად უნდა დადგინდეს, და აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი სწორედ დამსაქმებელს ეკისრება.<sup>1982</sup> განსაკუთრებით აქტუალურია პრაქტიკაში სოლიდარული პასუხისმგებლობით ზიანის ანაზღაურების საკითხი, როდესაც საქმე ეხება

<sup>1978</sup> BAG (8. Senat ), Urteil vom 18.04.2002 - 8 AZR 348/01 (2. Instanz: Thüringer LAG).

<sup>1979</sup> Schwab, Haftung im Arbeitsverhältnis – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers, NZA-RR 2016, 175.

<sup>1980</sup> Waltermann, Risikozuweisung nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung, RdA 2005, 104.

<sup>1981</sup> სშკ-ის მუხლი 45.3.

<sup>1982</sup> შეად. Schwab, Haftung im Arbeitsverhältnis – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers, NZA-RR 2016, 175; ob. ასევე BAG, Urteil vom 5. 2. 2004 - 8 AZR 91/03 (LAG Düsseldorf Urteil 16. 5. 2002 13 Sa 1570/01).

ისეთ საქმიანობას, როდესაც დასაქმებულს (ებს) მინდობილი აქვს გარკვეული ქონება, პროდუქცია, ფული და წარმოიშობა დანაკლისი.<sup>1983</sup> აღნიშნულთან დაკავშირებით დასაქმებულთან დამატებით ხდება ხელშეკრულებით შეთანხმების გაფორმება.

#### 4.2 ზიანის მოცულობა, ფარგლები

დოქტრინაში მიჩნეულია, რომ, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, დასაქმებული ვალდებულია დათქმულ დროს გამოცხადდეს სამუშაოზე და შეასრულოს შესაბამისი სამუშაო, თუმცა საბოლოო შედეგსა თუ წარმატებულ „პროდუქტზე“ ის პასუხს არ აგებს ამ პროდუქციის წარმოების პროცესში.<sup>1984</sup>

აღნიშნულის გათვალისწინებით დასაფიქრებელია, რამდენად აგებს დასაქმებული პასუხს დამდგარი ზიანისათვის სრული მოცულობით და ხომ არ უნდა შეიზღუდოს ზიანის ანაზღაურების ფარგლები და მოცულობა დასაქმებულთან მიმართებით. ზიანის მოცულობის შეზღუდვას სსკ-ის 412 მუხლი ითვალისწინებს და უკავშირებს იმ გარემოებას, თუ რამდენად იყო ზიანის მოცულობა წინასწარ სავარაუდო. კონკრეტულად დასაქმებულთან მიმართებით ზიანის ანაზღაურების ფარგლების შემცირებას კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს. მხოლოდ შემსუბუქებაა გათვალისწინებული სშკ-ის 43-ე მუხლით, რომლის თანახმად დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის გადასახდელი თანხის სახელფასო ანაზღაურებიდან გამოქვითვის შემთხვევაში ის არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების 50%-ს. თუმცა მთლიანი მოცულობის ფარგლების შეზღუდვა პირდაპირ კანონმდებლობით გათვალისწინებული არ არის. აღნიშნულთან დაკავშირებით არაერთგვაროვანია გერმანული სასამართლო პრაქტიკა. ერთიანია ხედვა, რომ თუკი ზიანის მოცულობამ არსებითად გადააჭარბა მოსალოდნელ ზიანს, აღნიშნულზე პასუხისმგებლობა დასაქმებულს არ უნდა დაეკისროს. ამასთან მსჯელობა არის იმაზე, რომ ზიანი დასაქმებულის ანაზღაურების ოდენობას არსებითად არ უნდა გაცდეს, თუმცა საბოლოოთ მიიჩნევა, რომ სამოსამართლო სამართალმა უნდა დაადგინოს აღნიშნული ფარგლები ცალკეულ შემთხვევაში დასაქმებულის ბრალეულობის ხარისხისა და დამსაქმებლის თანა პასუხისმგებლობის პროპორციის გათვალისწინებით.<sup>1985</sup>

<sup>1983</sup> ე.წ. „Mankohaftung“.

<sup>1984</sup> *Markesinis, H.Unberath, A. Johnston, The German Law of Contract A Comparative Treatise Second Edition, 2006, 153, 2006.*

<sup>1985</sup> *Schwab, Haftung im Arbeitsverhältnis – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers, NZA-RR 2016, 173.*

## 5. მტკიცების ტვირთი

ზოგადი წესის თანახმად, კრედიტორმა უნდა ამტკიცოს, რომ მოვალემ დაარღვია ვალდებულება და ამ ვალდებულების დარღვევის შედეგად დადგა ზიანი. თუმცა ბრალი ივარაუდება, და საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოვალეს ეკისრება.<sup>1986</sup>

შესაბამისად, დამსაქმებლის მიმართ დასაქმებულის მიერ ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის შემთხვევაში დასაქმებულს ეკისრება ვალდებულების დარღვევის და მის შედეგად დამდგარი ზიანის მტკიცების ტვირთი, ხოლო ბრალის არარსებობა უნდა ამტკიცოს თავად დამსაქმებელმა. ამის საპირისპიროდ, დასაქმებულის მიერ ზიანის მიყენების შემთხვევაში გერმანული სამართალი პირდაპირ ადგენს, რომ მტკიცების ტვირთი როგორც დარღვევის, მის შედეგად დამდგარი ზიანის ისე ბრალისა და მისი ხარისხის თაობაზე დამსაქმებელზეა.<sup>1987</sup>

---

<sup>1986</sup> ვაშაკიძე გ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 2019, მუხლი 394, ველი 47.

<sup>1987</sup> Roth, Baumbach/Hopt, HGB § 59 [Handlungsgehilfe], Rn. 108, Handelsgesetzbuch, 40. Auflage 2021, შეად. ასევე Mansel, Jauernig, Bürgerliches Gesetzbuch, 18. Auflage, 2021, § 619a Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers, Rn. 10.

### **მუხლი 59. წერილობითი ხელშეკრულება პასუხისმგებლობის შესახებ**

1. წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.
2. სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ წერილობითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას.

#### **1. დასაქმებულის პასუხისმგებლობის შესახებ შეთანხმება**

სმკ-ის 59-ე მუხლის თანახმად, წერილობით ხელშეკრულებით შესაძლებელია განისაზღვროს ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, რაც უნდა გამომდინარეობდეს სამუშაო სპეციფიკიდან. ამ ნორმის გამოყენების დროს დამსაქმებელს სიფრთხილე მართებს, ვინაიდან მიუხედავად იმისა, რომ თითქოს ის დიდ თავისუფლებას ანიჭებს მხარეებს, უპირველესად კი დამსაქმებელს, სმკ-ის 1.3-ე და 14.7-ე მუხლების თანახმად, ბათილია ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც დასაქმებულის მდგომარეობას აუარესებს. შესაბამისად, ნებისმიერი პირობა, რომელიც დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტების არათანაზომიერად შემზღუდავი აღმოჩნდება, ვერ გახდება შესასრულებლად სავალდებულო. შესაბამისად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები სამუშაოს სპეციფიკის თანაზომიერი უნდა იყოს.

დასაქმებული, როგორც განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტი სარგებლობს სმკ-ით დადგენილი დაცვის მაღალი სტანდარტით. ნებისმიერი ხელშეკრულება ან შეთანხმება, რომელიც სმკ-ისაგან განსხვავებულ წესს ადგენს და დასაქმებულის მდგომარეობას არ აუმჯობესებს/აუარესებს ბათილია. ამასთან დასაქმებული, როგორც მომხმარებელი სარგებლობს მომხმარებელთა მიმართ მოქმედი დაცვის სტანდარტით.<sup>1988</sup> შესაბამისად ხელშეკრულების პირობამ უნდა გაიროს ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების შესაბამისი კონტროლი.<sup>1989</sup> შეთანხმების მნიშვნელობის გათვალისწინებით დასაფიქრებელია, რამდენად იქნება მისაღები სრულ მატერიალურ პასუხისმგებლობაზე შეთანხმება ხელშეკრულების სტანდარტული პირობებით ან შინაგანაწესით განისაზღვროს, და ხომ არ არის სავალდებულო, რომ ამ

<sup>1988</sup> ჩაჩავა ს., მომხმარებლის დეფინიცია, ჟურნალი ჩემი ადვოკატი, N 5, ივლისი 2021.

<sup>1989</sup> ვრცლად იხ. რუსიაშვილი გ., /ალადაშვილი ა., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 342-ე მუხლი, ველი 9-18, 2019.



საკითხზე შეთანხმება ინდივიდუალური პირობით მოხდეს.<sup>1990</sup> მაშინაც კი თუ ჩაითვლება რომ შეთანხმება შესაძლებელია შედგეს შინაგანაწესის (ხელშეკრულების სტანდარტულსტანდარტული პირობების) მეშვეობით, სტანდარტული პირობა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს სსკ-ის 342-349 მუხლებით დადგენილ რეგულირებას, მათ შორის ნდობისა და კეთილსინდისიერების სტანდარტს. წესი, რომელიც სტანდარტული პირობით დგინდება, არ უნდა იყოს საზიანო მეორე მხარისათვის. „საზიანოა თუ არა მეორე მხარისათვის ხელშეკრულების სტანდარტული პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს, შემდგენაირად უნდა დადგინდეს: უნდა მოხდეს სტანდარტული პირობის შინაარსის შედარება“ შესაბამის სამართლებრივ ნორმებთან, რომლებიც ამ კონკრეტულ სიტუაციაში გავრცელდებოდა სტანდარტული პირობის არარსებობის შემთხვევაში.<sup>1991</sup>

## 2. მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეთანხმება

### 2.1 შეთანხმება

განსაკუთრებით აქტუალურია პრაქტიკაში ზიანის ანაზღაურების საკითხი ისეთ საქმიანობის ფარგლებში, როდესაც დასაქმებულს მინდობილი აქვს გარკვეული ქონება, პროდუქცია, ფული და წარმოიშობა დანაკლისი.<sup>1992</sup> აღნიშნულთან დაკავშირებით დასაქმებულთან დამატებით ხდება ხელშეკრულებით შეთანხმების გაფორმება. თუ დასაქმებულის ვალდებულებაში შედის და მისი პასუხისმგებლობაა ზედამხედველობა გაუწიოს მინდობილ ქონებას, დანაკლისის შემთხვევაში შესაძლებელია ითქვას, რომ სახეზეა არაჯეროვანი შესრულება დასაქმებულის მხრიდან.<sup>1993</sup> გერმანული დოქტრინა ამ შემთხვევაშიც აკეთებს ხაზგასმას, რომ ასეთი ზიანი საწარმოს საქმიანობასთან დაკავშირებული ზიანია. შესაბამისად უნდა შემოწმდეს დამსაქმებლის თანა პასუხისმგებლობის ფარგლები. მიიჩნევა, რომ დამსაქმებლის თანა-ბრალეულობა შესაძლოა მდგომარეობდეს მის მიერ ორგანიზაციული ან სხვა საჭირო ზომების მიუღებლობაში,<sup>1994</sup> არასათანადო ინსტრუქციისა თუ მითითების გაკეთებაში დამსაქმებლთან, დასაქმებულის ზედმეტი გადატვირთვის

<sup>1990</sup> შეად. ჩაჩავა ს., მომხმარებლის დეფინიცია, ჟურნალი ჩემი ადვოკატი, N5, ივლისი 2021, ასევე Schwab: Haftung im Arbeitsverhältnis – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers, NZA-RR 2016, 176.

<sup>1991</sup> იხ. რუსიაშვილი გ., ალადაშვილი ა., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III - ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, 346-ე მუხლი, ველი 11, 2019.

<sup>1992</sup> ე.წ. „Mankohaftung“.

<sup>1993</sup> Henssler, § 619a Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, Rn. 45.

<sup>1994</sup> შეად. სსკ-ის 415-ე მუხლი, იხ. სშკ-ის 58-ე მუხლის კომენტარი.

შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულს არ ჰქონდა სათანადო შესაძლებლობა სრულყოფილი მეთვალყურეობა გაეწია და შეესრულებინა შესაბამისი ფუნქციები.<sup>1995</sup> საკითხის შეფასებისას გერმანული სამართალი მიიჩნევს, რომ ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს, რამდენად იყო დასაქმებული ერთადერთი პირი რომელსაც ზედამხედველობა ევალებოდა, რამდენად იყო ის სრულად თავისუფალი და დამოუკიდებელი ზედამხედველობის პროცესისა და ფორმატის წარმართვაში, ამასთან იყო თუ არა ის ერთადერთი პირი, რომელიც მფლობელობას ახორციელებდა ამ ნივთსა თუ სხვა რესურსებზე. მაგალითისათვის, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მოლარეს ჰქონდა მხოლოდ სალაროსთან წვდომა, საკმარისი არ არის დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის ბრალეულობის სამტკიცებელად. გასათვალისწინებელია სხვა ფაქტორები, დამსაქმებლის მიერ მიღებული უსაფრთხოების ზომები და სხვ.<sup>1996</sup>

მიუხედავად მხარეთა შეთანხმებისა, მნიშვნელოვანია რომ აღნიშნული შეთანხმება არ უნდა მოვიდეს დასაქმებულის მინიმალური დაცვის სტანდარტთან წინააღმდეგობაში.<sup>1997</sup>

დასაქმებული, როგორც განსაკუთრებული დაცვის სუბიექტი, სარგებლობს სშკ-ით დადგენილი დაცვის მაღალი სტანდარტით. ნებისმიერი ხელშეკრულება ან შეთანხმება, რომელიც სშკ-ისაგან განსხვავებულ წესს ადგენს და დასაქმებულის მდგომარეობას არ აუმჯობესებს/აუარესებს, ბათილია. სრულ მატერიალურ პასუხისმგებლობაზე შეთანხმება ხელშეკრულების სტანდარტული პირობებით აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას სშკ-ის 59-ე მუხლის მე-2 პუნქტის სიტყვასიტყვით ფორმულირებასთან შედარებით. შესაბამისად მიზანშეწონილია ასეთი შეთანხმება ინდივიდუალური პირობით/ხელშეკრულებით შედგეს.<sup>1998</sup>

## 2.2 ასაკობრივი შეზღუდვა

სშკ-ის 59-ე მუხლის მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეთანხმება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სრულწლოვან დასაქმებულთან. დასაფიქრებელია, აღნიშნული ნორმა გულისხმობს, რომ ასეთი შეთანხმების გაფორმება არასრულწლოვანთან საერთოდ დაუშვებელია თუ მას სჭირდება

<sup>1995</sup> Henssler, § 619a Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers, Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, Rn. 46.

<sup>1996</sup> იქვე. Rn. 47, შეად. ასევე Grobys, Haftung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, NJW-Spezial 2004, Rn. 369, 370.

<sup>1997</sup> იქვე. 48.

<sup>1998</sup> შეად. ჩაჩავა, მომხმარებლის დეფინიცია, ჟურნალი ჩემი ადვოკატი, N 5, ივლისი 2021, ასევე Schwab, Haftung im Arbeitsverhältnis – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers, NZA-RR 2016, 176.

კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა ან რაიმე დამატებითი თანხმობაა საჭირო. მოწესრიგების მიზანია არასრულწლოვნის ინტერესების დაცვა მომეტებული რისკებისაგან. ზავშვთა კოდექსის მიღებით არასრულწლოვნის დაცვამ კიდევ მეტი აქტუალობა შეიძინა.<sup>1999</sup>

### 2.2.1 არასრულწლოვანი კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში

არასრულწლოვანთა დელიქტური პასუხისმგებლობა (დელიქტუნარიანობა) სსკ-ის 994-ე მუხლით უკავშირდება 10 წლის ასაკის მიღწევას. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული მხოლოდ დელიქტის შედეგად დამდგარ ზიანზე პასუხისმგებლობას ითვალისწინებს, ის შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს სახელშეკრულებო ურთიერთობისა თუ ვალდებულებების მიღმა მიყენებული ზიანის შემთხვევაშიც.

არასრულწლოვნის გარიგებაუნარიანობას სსკ-ის მე-12 მუხლი აწესრიგებს, რომლის თანახმად 7-დან 18 წლამდე ასაკის პირი შეზღუდულქმედუნარიანია. აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ მის მიერ დადებული გარიგება მერყევად ბათილია და დამოკიდებულია თანხმობასა თუ მოწონებაზე. გამოწვევის, როდესაც თანხმობა საჭირო არ არის, თუ ის გარიგებით იღებს სარგებელს ან განკარგავს ე.წ. „ჯიბის ფულს“; ასევე, როდესაც სახეზეა არასრულწლოვნის სრული ან ნაწილობრივი ემანსიპაცია.<sup>2000</sup>

განსხვავებულ მოწესრიგებას შეიცავს წარმომადგენლობის მომწესრიგებელი ნორმები. კერძოდ, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების განხორციელება დასაშვებია შეზღუდულქმედუნარიანი პირის მიერ. აღნიშნული საგამონაკლისო წესი ლოგიკურიცაა, ვინაიდან წარმომადგენლის მიერ გამოვლენილი ნების სამართლებრივი შედეგები წარმოდგენილი პირის მიმართ დგება და სწორედ ის არის შესაბამისი რისკების მატარებელი. პრობლემურია საკითხი, როდესაც წარმომადგენელი უფლებამოსილებას ამეტებს. ასეთ დროს ის თავად შეიძლება გახდეს სამართლებრივი შედეგების ადრესატი, თუმცა ამ შემთხვევაში არასრულწლოვნის დაცვის ინტერესი გადაწონის ნების გამოვლენის ადრესატის ინტერესს.<sup>2001</sup> შესაბამისად მისი პასუხისმგებლობა ვერ დადგება. აქვე გასათვალისწინებელია სსკ-ის 396-ე და 997-ე მუხლები, რომელთა თანახმად დასაქმებული ან პირი რომელიც სხვა პირს მიახლოებს საკუთარი ვალდებულებების შესრულებას თავად არის პასუხისმგებელი ამ რისკებზე მესამე პირებთან. შესაბამისად სწორედ დასაქმებულია იმ რისკის მატარებელი, თუ მან გარკვეული ვალდებულებების შესასრულებლად არასრულწლოვანი შეარჩია არა

<sup>1999</sup> საქართველოს ბავშვის უფლებათა კოდექსი ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4613854?publication=2>.

<sup>2000</sup> შეად. კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 395.

<sup>2001</sup> იქვე. 417-418.

მხოლოდ მესამე პირებთან, არამედ პირველ რიგში საკუთარ თავთან მიმართებით.

## 2.2.2 არასრულწლოვნის სტატუსი შრომით ურთიერთობებში

სშკ-ის 10-ე მუხლის თანახმად, 16 წლის ასაკს მიღწეული არასრულწლოვანი შრომითი ქმედუნარიანია, რაც ასახავს სწორედ ნაწილობრივი ემანსიპაციის შემთხვევას.<sup>2002</sup> აღნიშნულთან მიმართებით განსხვავებული იყო მიდგომა პოსტსაბჭოთა ქვეყნების კანონმდებლობაში, სადაც შრომით ურთიერთობაში არასრულწლოვნის შესვლა სრულ ემანსიპაციის სახედ მიიჩნევა. აღნიშნული რეგულირებები პირდაპირ ითვალისწინებდა კიდევ, რომ შრომითი ურთიერთობაში მშობლები, მშვილებლები და მეურვეები არ არიან პასუხისმგებელნი ემანსიპირებული არასრულწლოვნის ვალდებულებებზე, კერძოდ იმ ვალდებულებებზე, რომლებიც მათ მიერ ზიანის მიყენების შედეგად წარმოიშობა.

მუხედავად ამისა სშკ-ი ითვალისწინებს არაერთ შეზღუდვას არასრულწლოვანთან მიმართებით, მისი ინტერესების დაცვის მიზნით, რომელიც 16-დან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანზეც ვრცელდება. ასეთია სამუშაო დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაო, საქმიანობის სფეროსა თუ სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული შეზღუდვა.<sup>2003</sup>

სშკ-ის მე-10 მუხლის თანახმად 16 წლამდე არასრულწლოვანი შესაძლებელია ასევე შევიდეს შრომით ურთიერთობაში თუ სახეზეა უნდა იყოს კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა, ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს და სშკ-ით გათვალისწინებულ აკრძალვებს. არასრულწლოვნის მონაწილეობა შრომით ურთიერთობაში (16 წლიდან კანონის საფუძველზე ან 16 წლამდე კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობით) მას ანიჭებს ქმედუნარიანობას მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ სპეციალური კანონმდებლობა, მათ შორის შრომის კოდექსი სხვა რამეს არ ითვალისწინებს.<sup>2004</sup> ასეთი უფლებამოსილება შესაძლოა ცალკეულ შემთხვევაში მიენიჭოს სასამართლოს მიერ.<sup>2005</sup>

მაგალითისათვის, 59-ე მუხლის მე-2 პუნქტით კანონმდებელმა მკაფიოდ განსაზღვრა, რომ არასრულწლოვნის, როგორც დასაქმებულის მიერ სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეთანხმებაზე არ ვრცელდება შრომითი ქმედუნარიანობის წესი და არც პირველადი

<sup>2002</sup> იქვე. 396.

<sup>2003</sup> ვრცლად იხ. სშკ-ის მე-10 მუხლის, ასევე 24-ე, 27-ე, 28-ე და 47.4 მუხლების კომენტარი.

<sup>2004</sup> Dörner, Schulze, Bürgerliches Gesetzbuch 11. Auflage 2021, BGB § 113 Dienst- oder Arbeitsverhältnis, Rn. 2.

<sup>2005</sup> იქვე, Rn. 1-3, აქ გასათვალისწინებელია ბავშვთა უფლებების კოდექსით დადგენილი მოწესრიგება, ამასთან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის რეგულირებანი, მათ შორის სსკ-ის 183-ე, 186-ე მუხლები.

თანხმობა დასაქმების შესახებ. შესაბამისად მაშინაც კი, თუ კანონიერ წარმომადგენელს აქვს გაცემული გენერალური თანხმობა, ის გავრცელდება მხოლოდ ისეთ გარიგებებზე, რომელიც უშუალოდ მიზნობრივადაა ერთმანეთთან დაკავშირებული.<sup>2006</sup> გენერალური თანხმობის სხვა გარიგებაზე გავრცელებისათვის უდავო უნდა იყოს, რომ თანხმობის გაცემის დროს მის გამცემი ვარაუდობდა და მისთვის მოსალოდნელი იყო შესაბამისი თანამდევი გარიგების დადებაც. არასრულწლოვნის სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეთანხმება ასეთად ვერც ერთ შემთხვევაში ვერ ჩაითვლება.

---

<sup>2006</sup> ზოიბე ბ., რედ. ჭანტურია ლ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I – სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი დებულებები, 2017, მუხლი 15, ველი 4; ასევე ვრცლად იხ. სშკ-ის მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის კომენტარი.

## **მუხლი 60. შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები**

1. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა არ შეიძლება დაუწესდეს განათლების, მეცნიერების ან კულტურის სფეროში მომუშავე დასაქმებულს.
3. ამ მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

### 1. მოწესრიგების მიზანი

ნორმით მოცემული შეზღუდვა ერთი მხრივ დამსაქმებლის ინტერესების დაცვას ემსახურება, დასაქმებულის მიერ მასთან მუშაობის პერიოდში მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების სხვა კონკურენტ დაწესებულებაში გამოყენებისგან, მეორე მხრივ დასაქმებულისთვის სიცხადის მომტანია შეზღუდვის ფარგლების დაზუსტების კონტექსტში.

დამსაქმებლისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ნოუ ჰაუსა და გამოცდილებით შეძენილი ინფორმაციის დაცვა. მას აქვს სრული უფლება გამოიყენოს ადეკვატური საშუალებები ინფორმაციული აქტივების დაცვის მიზნით, რათა ისინი არ მოიპოვონ მისმა კონკურენტებმა და შემდგომ საკუთარ ინტერესებში არ გამოიყენონ.<sup>2007</sup> შესაბამისად, დამსაქმებლის ინტერესია ხელშეკრულების დადების ან შემდგომ ეტაპზე შეათანხმოს შესაბამისი პირობა დასაქმებულთან კანონის მოთხოვნების დაცვით, რათა თავიდან აიცილოს სამომავლო სირთულეები.

შრომით ურთიერთობაში წარმოდგენილი შეზღუდვის არსებობა გამართლებულია დამსაქმებლებს შორის კონკურენციისა და ამასთან, დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლის მიმართ ლოიალობის დაცვის პრინციპზე დაყრდნობით. დასაქმებულს შეიძლება შეეზღუდოს მესამე პირის (კონკურენტის) სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულების უფლება არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის მოქმედების დროს, არამედ შრომითი

<sup>2007</sup> ბავეტა რ., რედ. ბორონი ა., ზაალიშვილი ვ., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 46, 473.

ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც,<sup>2008</sup> თუმცა უფლების არათანაზომიერი ხელყოფისაგან დაცვის მიზნით, ასეთ დროს დამსაქმებელი ვალდებულია გადაიხადოს შესაბამისი ანაზღაურება შეზღუდვის პერიოდისათვის, არაუმეტეს 6 თვის ვადით.

კონკურენციის აკრძალვის მიზანია გამართლებული სამეწარმეო ინტერესის დაცვა. შესაბამისად, თუ აკრძალვა ასეთ ინტერესს არ ემსახურება, დასაქმებული არ იქნება ვალდებული, შეასრულოს ეს პირობა.<sup>2009</sup>

გამართლებული ინტერესი სახეზეა, როდესაც შეზღუდვა დამსაქმებლის კომერციული საიდუმლოების დაცვას ემსახურება – კონფიდენციალობის ვალდებულებას შეიცავს,<sup>2010</sup> ან ყოფილი თანამშრომლის მიერ ბაზებისა და სხვა საინფორმაციო წყაროებში შეღწევისაგან დაცვას ისახავს მიზნად, რათა გამოირიცხოს კლიენტების/მომწოდებლების საკონტაქტო პირადი ინფორმაციებისა და, კონტაქტების გამოყენება<sup>2011</sup>

იმ შემთხვევაში, თუ კონკურენციის შეზღუდვა არ ემსახურება დამსაქმებლის კომერციულ ინტერესს, კერძოდ ახალი დამსაქმებელი არეგებიანად არ არის კონკურენტი და მხოლოდ დამხმარე საქმიანობის ფარგლებში იკვეთება მათი ინტერესები, შეზღუდვა არათანაზომიერად ხელყოფს მის ინტერესს და გაუმართლებლად უნდა ჩაითვალოს.<sup>2012</sup>

კონკურენციის აკრძალვა არის შეთანხმება, რომლითაც დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას, დაიცვას დამსაქმებელი უსამართლო არაკეთილსინდისიერი კონკურენციისგან.<sup>2013</sup>

მას შემდეგ, რაც დასაქმებული ტოვებს სამსახურს, შესაძლებელია მან დაიწყოს მუშაობა სხვა, კონკურენტ დამსაქმებელთან.<sup>2014</sup> აღნიშნული ნორმა კი ითვალისწინებს შესაძლებლობას, დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული შემთხვევა გამოირიცხოს გათვალისწინებული ანაზღაურების

<sup>2008</sup> *შველიძე ზ.*, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 47.

<sup>2009</sup> *Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z*, 25. Auflage, 2021.

<sup>2010</sup> *Poeche, Küttner, Wettbewerbsverbot, Personalbuch*, 28. Auflage, 2021, Rn. 1.

<sup>2011</sup> BAG, Urt. v. 7.7.2015 – 10 AZR 260/14 (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.1.2014 – 15 Sa 24/13).

<sup>2012</sup> *Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 611a, Arbeitsvertrag*, 22. Auflage 2022, Rn. 720.

<sup>2013</sup> *Dana M. Muir D., & Cindy A. Schipani C.*, The Challenge of Company Stock Transactions for Directors' Duties of Loyalty, 43 HARV. J. ON LEGIS, 2006, 437, 444-57 (2006) ((focusing on an executive's duty of loyalty to the firm).

<sup>2014</sup> *Norman D. Bishara N., & David Orozco D.*, Using the Resource-Based Theory to Determine Covenant Not to Compete Legitimacy, 87 IND. L.J. 2012, 979, 982-83, (2012) (acknowledging the potential “knowledge ownership dispute” between an employer and departing employee); see also Marx, supra note 32, at 697, explaining employee knowledge mobility as follows: Inseparability of skills from individuals suggests that workers can use skills developed at (or prior to) one organization or firm when moving to another. Such reasoning underlies the notion that modern careers are not organizationally circumscribed but boundaryless: workers move from firm to firm, carrying their accumulated experience with them.

სანაცვლოდ. ნორმის მიზანი სწორედ ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ დამსაქმებლისთვის ზიანის მომტანი ქმედების პრევენციის უზრუნველყოფაა.

## 2. ნორმის შემადგენლობა

ნორმის თანახმად, ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს კონკურენტ დამსაქმებელთან დასაქმებულის მიერ მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების გამოყენება. შეზღუდვის მაქსიმალური ფარგლები და შესაბამისი ანაზღაურება ამავე მოწესრიგებითაა გათვალისწინებული. შესაბამისად, პირველ რიგში უნდა დადგინდეს ვინ არის კონკურენტი და ვინ არის შეზღუდვის სუბიექტი. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ასევე განისაზღვროს, თუ რა არის შეზღუდვის შინაარსი (მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების გამოყენება), გაანალიზდეს ვადა, ანაზღაურება და ნორმის მოქმედების წინაპირობები. ამასთან მნიშვნელოვანია გაანალიზდეს თუ რა სამართლებრივ შედეგებს უკავშირდება პირობის დარღვევა დამსაქმებულის მხრიდან.

კონკურენციად ჩაითვლება საქმიანობა, როდესაც მეორე დამსაქმებელი (კომპანია, ორგანიზაცია) პროდუქციისა და მომსახურების მიწოდება-შეთავაზების თვალსაზრისით კვეთს დამსაქმებლის საქმიანობას.<sup>2015</sup> დასაქმებულს არ ეზღუდება ისეთ დამსაქმებელთან დასაქმება, რომელიც ბაზარზე კონკურენციაში უშუალოდ არ არის წინა დამსაქმებელთან.<sup>2016</sup>

აკრძალვა ვრცელდება როგორც დასაქმებულზე, ასევე „დასაქმებულის მსგავს“ პირზე, თვითდასაქმებულსა და დამოუკიდებელი საქმიანობის განმახორციელებელზე, თუ ამგვარად ყოფილი დასაქმებული ბაზარზე შედის თავისი საქმიანობით როგორც კონკურენტი.<sup>2017</sup> დამსაქმებელს უფლება აქვს შეზღუდვა შეათანხმოს ნებისმიერ დასაქმებულთან.<sup>2018</sup> გასაზიარებელია გერმანული მიდგომა, რომლის თანახმად კონკურენციის შეზღუდვაზე შეთანხმება არ უნდა ჩათვალოს ნამდვილად პრაქტიკანტთან, სტაჟორთან ან/და მოხალისესთან. ანალოგიური მიდგომაა გერმანულ დოქტრინაში არასრულწლოვანთან მიმართებით მაშინაც კი, თუ კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობაა სახეზე.<sup>2019</sup> გამოსაცდელი ვადის შემთხვევაში

<sup>2015</sup> HGB § 74 [Vertragliches Wettbewerbsverbot], Oetker, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 22. Auflage 2022.

<sup>2016</sup> BAG, Urteil vom 21.01.1997 – 9 AZR 778/95 (Vorinstanz: LAG Hessen, Urt. v. 12. 6. 1995 – 10 Sa 1159/94).

<sup>2017</sup> *Poeche*, Küttner, Wettbewerbsverbot, Personalbuch, 28. Auflage, 2021, Rn. 2-3.

<sup>2018</sup> Dana M. Muir D., & Cindy A. Schipani C., The Challenge of Company Stock Transactions for Directors' Duties of Loyalty, 43 HARV. J. ON LEGIS, 2009, 437, 444-57 (2006) (focusing on an executive's duty of loyalty to the firm).

<sup>2019</sup> *Koch, Schaub/Koch*, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, Wettbewerbsverbot.



შეთანხმება შესაძლოა დამოკიდებული იყოს გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის პირობაზე. იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული პირობა პირველივე დღიდან ჩაიდო და გამოსაცდელი ვადის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა ვერ შედგა, შეზღუდვის მოქმედება სადავოა.<sup>2020</sup>

ნორმის გამონაკლისს წარმოადგენს განათლების, მეცნიერების ან კულტურის სფეროში მომუშავე დასაქმებულები, რომელთა მიმართ დამსაქმებელს არ აქვს უფლება დააწესოს დასაქმების შეზღუდვა.

## 2.3 შეთანხმება

### 2.3.1 ფორმა

ნორმის მნიშვნელოვანი კომპონენტებია მისი ამოქმედების წინაპირობა – წერილობითი ფორმის დაცვით დადებული შეთანხმება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

თავისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ამგვარი შეზღუდვა დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიაა. ზოგადად, წერილობითი ფორმის დაწესება მიზნად ისახავს დასაქმებულის დაცვას ბუნდოვანი და არასრულყოფილად განსაზღვრული შრომის პირობებისგან.<sup>2021</sup> შესაბამისად, ამგვარი სპეციალური დანაწესი მაშინ, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი ნორმები გარიგებების მიმართ უშვებს ფორმის თავისუფლად არჩევის შესაძლებლობას, შეიძლება, ჩაითვალოს მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესების უკეთ დაცვისკენ მიმართულ ცვლილებად.<sup>2022</sup> შესაბამისად, ფორმის დაუცველად დადებული შეთანხმება ბათილია და ვერ წარმოშობს შესაბამის სამართლებრივ შედეგებსა და ვალდებულებას.<sup>2023</sup>

დასაქმების შეზღუდვა, თავისი არსით დამსაქმებლის უფლებას, შეუზღუდოს პირს შრომითი საქმიანობის განხორციელება, რაც ხელშეკრულებაში წერილობით უნდა განისაზღვროს, სწორედ იმ მიზნით, რომ ამგვარი შეთანხმება დასაქმებულისთვის ნათელი და გააზრებული იყოს ჯერ კიდევ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე.

### 2.3.2 შინაარსი

კონკურენციის შეზღუდვა ორმხრივი შეთანხმებაა, ანუ ხელშეკრულება და მისი ამოქმედებისთვის აუცილებელია ორი ნამდვილი ურთიერთმფარავი

<sup>2020</sup> *Poeche, Küttner, Wettbewerbsverbot, Personalbuch, Rn. 29.*

<sup>2021</sup> *ბაჟომია თ.*, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ.: ბაქაქუჩი ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 170.

<sup>2022</sup> იქვე.

<sup>2023</sup> *Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, 2; შეად. სსკ-ის 59-ე მუხლი.*

ნების გამოვლენა.<sup>2024</sup> დამსაქმებლის მიერ ასეთი პირობის ცალმხრივად განსაზღვრა ვერ ჩაითვლება ნამდვილად. ასევე მნიშვნელოვანია, კონკურენციის შეზღუდვის პირობა შემოწმდეს ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების ჭრილში. პირველ რიგში უნდა დაზუსტდეს, ასეთი პირობა რამდენად გახდა ხელშეკრულების ნაწილი, ამასთან ხომ არ არის ის კეთილსინდისიერების საწინააღმდეგო, ბუნდოვანი ან მოულოდნელი. ამასთან, ამ პირობასთან მიმართებით ცხადია შეუზღუდავად გავრცელება საცილოობისა და ბათილობის საფუძველები.<sup>2025</sup>

### 2.3.2.1 ცოდნა და გამოცდილება

დამსაქმებლის მიზანია შეზღუდოს დასაქმებულის დამსაქმებელთან მიღებული ცოდნის და გამოცდილების გამოყენება სხვა კონკურენტ ორგანიზაციაში.

იურიდიულ დოქტრინაში შეთანხმებას ამგვარ შეზღუდვაზე “Garden leave”-ად მოიხსენიებენ, რადგანაც ივარაუდება, რომ შეზღუდვის პერიოდში დასაქმებული რჩება სახლში და მუშაობს მხოლოდ თავის „ბაღში“, მანამ სანამ თავისი ყოფილი დამსაქმებლისგან ფინანსურად უზრუნველყოფილია და იმყოფება შეზღუდვის ქვეშ. მანამ სანამ დასაქმებული რჩება შეზღუდვის ქვეშ, მას არ შეუძლია იმუშაოს კონკურენტთან ან განახორციელოს დამსაქმებლისთვის რაიმე ზიანის მომტანი ქმედება.<sup>2026</sup>

დამსაქმებელმა შესაძლოა ჩადოს ინვესტიცია დასაქმებულში და უზრუნველყოს მისი პროფესიული განვითარება, რის გამოც ამის საპასუხოდ შეუძლია მოსთხოვოს მას არ გამოიყენოს დასაქმების დროს მიღებული ცოდნა და გამოცდილება სხვა კონკურენტ დამსაქმებელთან, თუმცა მნიშვნელოვანია დამსაქმებელთან მიღებული ცოდნა და გამოცდილება წარმოადგენდეს იმგვარ ექსკლუზივს, რომელსაც დასაქმებული ვერ მიიღებდა დამსაქმებლის ძალისხმევის გარეშე.

ნორმის მნიშვნელოვანი კომპონენტია სწორედ დამსაქმებელთან მიღებული ცოდნა და გამოცდილება. ცალკეულ შემთხვევაში რთული გასამიჯნია, რამდენად შეიძლება პირი დასაქმდეს კონკურენტ დაწესებულებაში იმგვარად, რომ არ გამოიყენოს მიღებული ცოდნა და გამოცდილება. ასეთი შემთხვევა ნაკლებად რეალისტურია, როდესაც პირი იმავე ან მსგავს პოზიციაზე საქმდება. დასაფიქრებელია, როგორ უნდა შეფასდეს შემთხვევა, როდესაც პირი დასაქმებულია, მაგალითისთვის,

<sup>2024</sup> BAG: Zulässiges Wettbewerbsverbot gegenüber Arbeitnehmer bei Beteiligung an Konkurrenzunternehmen – Entfall einer Karenzentschädigung, NZA 2015, 1253.

<sup>2025</sup> Poetze, Küttner, Wettbewerbsverbot, Personalbuch, 28. Auflage, 2021, RN. 13.

<sup>2026</sup> Hepple, The Duty of Loyalty: Employee Loyalty in English Law, 20 Comp. Lab. L. & Pol'y, 1999, 205, 214 (1999).

მოლარედ ბანკში, ხოლო შემდგომ მეორე, კონკურენტ ბანკში ის საქმდება კანცელარიაში, დასუფთავების სამსახურში და ა.შ. სწორედ ამიტომ, როგორც წესი, აღნიშნული შეზღუდვა განიმარტება პრაქტიკაში, როგორც დასაქმების აკრძალვა კონკურენტ დამსაქმებელთან.

უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმების შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში, დამსაქმებლისგან მიღებული ცოდნის და გამოცდილების სხვა კონკურენტი ორგანიზაციის სასარგებლოდ გამოყენება სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთია. აღნიშნული შეიძლება დადასტურდეს კონკურენტი დამსაქმებლის მიერ ყოველთვიური ხელფასის გადახდის ფაქტის დადგენით.<sup>2027</sup>

### 2.3.2.2 ანაზღაურება

შეზღუდვის მიზანია დასაქმებულს გარკვეული პერიოდით შეზღუდოს კონკურენტთან დასაქმება და ამის სანაცვლოდ ის იღებს შესაბამის ანაზღაურებას. აღნიშნული მოთხოვნა წარმოიშობა სახელშეკრულებო პირობის არსებობის შემთხვევაში ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე და ის არ არის დაკავშირებული იმ გარემოებასთან, თუ რამდენად აპირებს ან აქვს დასაქმებულს რეალური დასაქმების შესაძლებლობა.<sup>2028</sup>

ანაზღაურების ვალდებულება მოქმედებს 6 თვის განმავლობაში იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის მინიმუმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობის ანაზღაურებას. ამასთან, ანაზღაურების ვალდებულება აზღვევს იმ რისკს, რომ დამსაქმებელმა შეზღუდვა ბოროტად არ გამოიყენოს მხოლოდ ისეთი შემთხვევებისათვის, რომელიც მის არსებით ინტერესს ემსახურება და მნიშვნელოვანი საფრთხეებისა თუ პოტენციური ზიანისაგან თავდაცვას ისახავს მიზნად.<sup>2029</sup>

ამ კუთხით საინტერესოა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომლითაც განიმარტა, რომ სშკ-ის მე-60 მუხლით გათვალისწინებული თანხა არის არა შრომის ანაზღაურება, არამედ კომპენსაცია მსგავს სამეწარმეო სუბიექტებში კონკურენციის პირობების შენარჩუნებისათვის და შეთანხმება ლეგიტიმურს ხდის პირის შრომითი უფლების შეთანხმებული ვადით შეზღუდვას. კომპენსაციის ხსენებული ბუნება კი, განსხვავდება შრომის ანაზღაურებისაგან და იგი დასაქმებულს უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით და არა ყოველთვიურად.<sup>2030</sup> ეს რატომაუნდა არ გამოორიცხავს გადახდის

<sup>2027</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 18 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე Nას-198-2020.

<sup>2028</sup> Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, Wettbewerbsverbot.

<sup>2029</sup> შეად. BAG, Urt. v. 7.7.2015 – 10 AZR 260/14 (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.1.2014 – 15 Sa 24/13).

<sup>2030</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1041-2019.

განსხვავებული წესის შეთანხმებას მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით ან შეწყვეტასთან ერთად გაფორმებული კონკურენციის აკრძალვის შეთანხმებით, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს, რომ ანაზღაურება ყოველთვიურად ან რამდენიმე ნაწილად გადაიხდება.

მნიშვნელოვანია შეთანხმებაში იკვეთებოდეს დამსაქმებლის ნება კონკურენციის შეზღუდვაზე და კომპენსაციის გადახდის მზაობა. იგი უნდა იყოს დასაქმებულისათვის განჭვრეტადი. ამასთან, მნიშვნელოვანია შეთანხმება ისე იყოს ფორმულირებული, რომ წარმოშობდეს ერთმნიშვნელოვან მოთხოვნის უფლებას ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში.

აღნიშნული ანაზღაურება იმიჯნება ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული კომპენსაციისაგან.<sup>2031</sup>

### 2.3.2.3 შეზღუდვის მოქმედების ვადა

მუხლის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია შეზღუდვის მაქსიმალური 6-თვიანი პერიოდის დაწესება. აკრძალვის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, საერთაშორისო გამოცდილება ცალკეულ შემთხვევებში მნიშვნელოვნად უფრო ხანგრძლივი ვადების დაწესებასაც მიზანშეწონილად მიიჩნევს. გერმანულ სამართალში მაქსიმალური ვადა 2 წელს შეადგენს.<sup>2032</sup> შეთანხმების გონივრულობის შეფასებისას, მხედველობაში მიიღება საქმიანობის სფერო, ხელშეკრულების პირობები და კონტექსტი.

გასათვალისწინებელია ასევე კონკურენციის შეზღუდვის ტერიტორიული ფარგლები. მაგალითისათვის ერთ-ერთ საქმეზე<sup>2033</sup> სასამართლომ არაგონივრულად ჩათვალა სამწლიანი შეზღუდვა იმ ტერიტორიაზე, რომელიც 1000-ჯერ აღემატებოდა ტერიტორიას, სადაც დასაქმებული ასრულებდა მოვალეობებს.<sup>2034</sup>

6-თვიანი ვადის განსაზღვრის ძირითადი მიზანი არის ვარაუდი, რომ თანამედროვე ბიზნესის განვითარების პირობებში, დასაქმებულთან მიღებული ცოდნა და გამოცდილება, 6 თვიანი ვადის ამოწურვის შემდგომ აღარ იქნება იმგვარად აქტუალური, რომ კონკურენტ დამსაქმებელთან დასაქმების პირობებშიც კი, მისი საქმიანობა ზიანის მომტანი გახდეს ყოფილი დამსაქმებლისთვის. თუმცა დასაფიქრებელია რამდენად შეიძლება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყოს კონფიდენციალობის დამატებითი ვალდებულება დამსაქმებლისათვის არსებითად მნიშვნელოვან, განსაკუთრებული დაცვის ღირსი ინტერესის

<sup>2031</sup> Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, I.

<sup>2032</sup> იქვე.

<sup>2033</sup> Ason v. Provident Clothing & Supply LTD, 91.

<sup>2034</sup> ვეტორი ტ., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 46, 2016, 486.

შემთხვევაში და ხომ არ შეიძლება აღნიშნული უზრუნველყოფილი და დაცული იყოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის გასვლის შემდგომაც და ამასთან დამატებითი ანაზღაურების გარეშე.<sup>2035</sup>

### 2.3.3 კომპენსაციის გადაუხდელობის სამართლებრივი შედეგები

დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე ეკისრება ვალდებულება გადაიხადოს ნაკისრი ანაზღაურება. თუმცა გერმანული დოქტრინის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ კომპენსაციის გადაუხდელობა, არ ათავისუფლებს დასაქმებულს კონკურენციის შეზღუდვისაგან. მას წარმოეშობა დამსაქმებლის მიმართ ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, თუმცა კონკურენციის შეზღუდვასთან დაკავშირებულ შეთანხმებაზე უარის (ხელშეკრულებიდან გასვლის) გარეშე დასაქმებულს არ აქვს უფლება დაიწყოს კონკურენტთან საქმიანობა.

ამასთან, თუ არ არსებობს შეთანხმება ანაზღაურების თაობაზე, ასეთი აკრძალვა საერთოდ ბათილია და არ წარმოშობს არავითარ სამართლებრივ შედეგებს.<sup>2036</sup>

ქართული სასამართლო პრაქტიკა მიუთითებს, რომ დამსაქმებელმა ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე უნდა გადაიხადოს გათვალისწინებული კომპენსაცია.<sup>2037</sup> კომპენსაციის ერთჯერადად წინასწარ გადახდა გამოხატავს დამსაქმებლის მკაფიო ნებას, რომ ის მზად არის შეასრულოს ხელშეკრულებით შეთანხმებული ვალდებულება და დასაქმებულისაგან ელის კონკურენტ დაწესებულებაში დასაქმებისაგან თავის შეკავებას. ამასთან, როდესაც დამსაქმებელი არ ასრულებს თანხის გადახდის ვალდებულებას, დასაქმებულს უფლება აქვს სსკ-ის 405-ე მუხლით გათვალისწინებული წესით განუსაზღვროს დამსაქმებელს დამატებითი ვადა ვალდებულების შესასრულებლად. ხოლო ამ ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ უარი თქვას ხელშეკრულებაზე ანუ კონკურენციის შესახებ შეთანხმებაზე სსკ-ის 355-ე მუხლით დადგენილი წესით. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი შეწყვეტისთანავე აცხადებს უარს ხელშეკრულების პირობის შესრულებაზე, დასაქმებული უფლებამოსილია უარი თქვას შეთანხმებაზე სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული წესით დამატებითი ვადის დაწესების გარეშეც, ვინაიდან აშკარაა რომ ვადის დაწესებას არანაირი შედეგი არ მოყვება.

ცალკეული შემთხვევის შეფასებისას უნდა განისაზღვროს რამდენად არსებობს ერთი ან მეორე მხრიდან შეთანხმებაზე უარის თქმის

<sup>2035</sup> შეად. სსკ-ის 316-ე მუხლი გულისხმიერების ვალდებულებასთან დაკავშირებით.

<sup>2036</sup> Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, 2.

<sup>2037</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილება, საქმე Nას-1041-2019

საფუძველი (სსკ-ის 405-ე ან 399-ე მუხლები). ასეთი საფუძველის არ არსებობის შემთხვევაში შეთანხმების გაუქმება მხოლოდ ორმხრივი შეთანხმებით იქნება შესაძლებელი. წინააღმდეგ შემთხვევაში კი შეთანხმებაზე უარი შეფასდება სსკ-ით დადგენილი ხელშეკრულების მოშლის ზოგადი წესებით. ამასთან, გასათვალისწინებელი იქნება ყოველი კონკრეტული შემთხვევისას გადახდილი თანხის დაბრუნების თუ გადასახდელი კომპენსაციის საკითხი.

ერთი შეხედვით, დასაქმების შეზღუდვის გამოყენების უფლება დამსაქმებელს აქვს შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი საფუძველით შეწყვეტისას. განსხვავებულია მიდგომა გერმანულ დოქტრინაში, რომლის თანახმად დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე შეუძლია კონკურენციის შეზღუდვის პირობაზე უარი განაცხადოს, თუმცა ამისათვის დასაქმებულმა უნდა განაცხადოს თანხმობა. იმ შემთხვევაში თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის პიროვნებიდან მომდინარე მიზეზებით, აღნიშნული პირობა ძალას კარგავს.<sup>2038</sup> გერმანელი დოქტრინის თანახმად, კონკურენციის პირობით შეზღუდვას არ აქვს მბოჭავი ძალა, ანუ თუ პირობა დამოკიდებულია დამსაქმებლის მიერ ამ უფლების გამოყენებაზე, ასეთი პირობა არ წარმოშობს ვალდებულებას.<sup>2039</sup>

კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაშიც, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის დასაქმებული ჯანმრთელობის თუ სხვა გარემოებების გათვალისწინებით საქმიანობას ვერ განახორციელებს. გამონაკლისად გერმანულ დოქტრინაში მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულს პასუხისმგებლობის ზომად თავისუფლების აღკვეთა შეეფარდება ან როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება არსებითი საფუძველებით, რომელიც დასაქმებულის პიროვნებიდან მომდინარეობს.<sup>2040</sup>

## 2.4 სამართლებრივი შედეგი

დასაქმებულის მიერ კონკურენციის შეზღუდვიდან გამომდინარე ვალდებულების დარღვევა წარმოშობს ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას.<sup>2041</sup> კონკურენციის შეთანხმების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ასევე კარგავს ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას, ხოლო მიღებული ანაზღაურება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) უკან უნდა დააბრუნოს.<sup>2042</sup>

<sup>2038</sup> Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage 2021, 2.

<sup>2039</sup> იქვე.

<sup>2040</sup> იქვე.

<sup>2041</sup> Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, §611a Arbeitsvertrag, 22. Auflage, 2022, Rn. 721.

<sup>2042</sup> Poewe, Küttner, Wettbewerbsverbot, Personalbuch, 28. Auflage, 2021, Rn. 41.

სშკ-ის მე-60 მუხლის მე-3 პუნქტი ითვალისწინებს ზიანის ანაზღაურებას ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში. მუხლის მიზნიდან გამომდინარე, მითითებული ზიანი შესაძლოა წარმოადგენდეს დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისგან მიღებული ცოდნის და გამოცდილების სხვა კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ გამოყენების შედეგად მიყენებულ ზიანს. აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი კი დამსაქმებელს ეკისრება.<sup>2043</sup>

კონკურენციის აკრძალვის შეთანხმების მთავარ გარანტიად, როგორც წესი, ჯარიმა მიიჩნევა. თუმცა დასაფიქრებელია, რამდენად დასაშვებია ასეთი ტიპის ფინანსური სანქცია ჩაიდოს ხელშეკრულებაში იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული ურთიერთობის სპეციალური სუბიექტი, სუსტი მხარეა<sup>2044</sup> და მისი დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს სშკ-ი ადგენს. შესაბამისად სშკ-ის 1.3 და 14.7 მუხლების თანახმად პირობა, რომელიც სშკ-ით დადგენილ წესს ეწინააღმდეგება და დასაქმებულის ინტერესებს არ აუმაჯობებს (აუარესებს) ბათილია.

---

<sup>2043</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 18 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე Nას-198-2020.

<sup>2044</sup> *Poeche, Küttner, Wettbewerbsverbot, Personalbuch*, 28. Auflage, 2021, Rn. 42.

## მუხლი 61. დავა

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.
2. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისთვის უთანხმოების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.
3. დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:
  - ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;
  - ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;
  - გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე ან 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით.
4. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.
5. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.
6. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.
7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებულს უფლება აქვს, შესაბამისი დავის შემთხვევაში შეუზღუდავად, ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

### 1. მოწესრიგების არსი და მიზანი

დავის გადაჭრის გზების მოწესრიგების თვალსაზრისით საქართველოში შრომის კანონმდებლობამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა: საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსის 194-ე მუხლი აწესრიგებდა დავის გადაჭრის გზებს და განსაზღვრავდა, რომ შრომით დავას განიხილავდა შრომითი დავის კომისიები, საწარმოს პროფკავშირის კომიტეტები და რაიონული სასამართლო. გაფიცვის უფლებას სსრ შრომის კანონთა კოდექსი არ ითვალისწინებდა.<sup>2045</sup> 2006 წლის კოდექსით თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისად მოწესრიგდა შრომით

<sup>2045</sup> ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30376>.



ურთიერთობებში დავის ცნება და აღიარებული იქნა გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება.

ამ ნორმებმა 2006 წლიდან დღემდე განიცადეს ცვლილებები; გაიმიჯნა ინდივიდუალური და კოლექტიური დავა, ჩამოყალიბდა ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის გადაჭრის მექანიზმები, დამკვიდრდა მედიაციის ცნება. ცვლილებებით მოწესრიგდა შრომით ურთიერთობაში დავის გადაჭრის გზები, კოლექტიური დავებში განისაზღვრა სოციალური პარტნიორის – სახელმწიფოს როლი<sup>2046</sup> და სშკ მეტად დაუახლოვდა ევროპულ სტანდარტს. დავის განმარტებისა და დავის გადაწყვეტის მექანიზმების შესახებ არსებული რეგულირების ანალიზით დგინდება თუ რამდენად გამართული და ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისია შრომითი უფლებათა დაცვის სტანდარტი, მათ შორის ორგანიზაციებსა და პროფკავშირებს შორის ურთიერთობები, სახელმწიფოს როლი,<sup>2047</sup> ამ მიმართულებით დაახლოების პროცესი მნიშვნელოვანია გაგრძელდეს.<sup>2048</sup>

სშკ-ის 61-ე მუხლი XIV თავშია მოწესრიგებული, რომელიც არეგულირებს, დავის წარმოშობის საფუძვლებს, დავის გადაჭრის გზებს და გაფიცვის და ლოკაუტის უფლებას, ასევე სამედიაციო შეთანხმების აღსრულების წესს. შესაბამისად ამ თავის თითოეული მუხლის ანალიზისას გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონმდებლის მიზანი – მოაწესრიგოს თანამედროვე შრომითი ურთიერთობები, ისე, რომ დაიცვას ადამიანის უფლებები და დემოკრატიულ ცვლილებებს შეუწყოს ხელი. ამასთან, თითოეული მუხლის ანალიზი განაპირობებს სოციალური პარტნიორობის ფარგლებს და მის ინსტიტუციურ ჩარჩოს.

სშკ-ის 61-ე მუხლის მოწესრიგების მიზანია განსაზღვროს დავის დეფინიცია და შინაარსი. ამასთან მოწესრიგების მიზანია განსაზღვროს შრომითი დავის წარმოშობის საფუძვლები, პროცედურა, ზოგადად გააკეთოს მითითება დავის გადაწყვეტის შესაძლებლობებზე შრომითი დავის ფარგლებში როგორც ინდივიდუალური ასე კოლექტიური დავის შემთხვევაში. დავის გადაწყვეტის პროცედურების შესახებ დეტალურ

---

<sup>2046</sup> სშკ-ის 63-ე მუხლის თანახმად მედიატორს ნიშნავს მინისტრი და მედიაციის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების უფლებაც აქვს მინისტრს. მედიაციაზე და კოლექტიური დავის გადაჭრის გზებზე საუბარი 63-ე მუხლში არის მოცემული.

<sup>2047</sup> *Tóth, A, Neumann, L, Labour dispute settlement in four central and eastern European countries, 2003, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2003/labour-dispute-settlement-in-four-central-and-eastern-european-countries>.*

<sup>2048</sup> საქართველოს სახელმწიფოს აღებული აქვს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის იმპლემენტაციის ვალდებულება, რომლის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენს შრომითი დავების გადაჭრის ერთიანი გზის შემუშავება; საქართველომ უნდა შეასრულოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N98 კონვენციის მიზნები და შსო-ის რეკომენდაციები, რომელთა თანახმად დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების მექანიზმი უნდა იყოს გამოყენებული და დანერგული შეად. შსო-ის 98-ე კონვენცია.

მოწესრიგებას კი უკვე სშკ-ის 62-ე და შემდგომი მუხლები ითვალისწინებს.

## 2. დავა და მისი წარმოშობის საფუძველები

დავა სულ მცირე ორ პირს შორის არსებულ ინტერესთა შეუთავსებლობაა. კონფლიქტს ხშირ შემთხვევაში პირთა განსხვავებული შეხედულება იწვევს სამართლიანობისა და სხვა ღირებულებათა შესახებ, რაც პირთა პრინციპებისა და შეხედულებების შეუთავსებლობას წარმოშობს.<sup>2049</sup>

სშკ-ის 61-ე მუხლის მიხედვით დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.

სამეცნიერო ლიტერატურაში დავას შინაარსის მიხედვით ყოფენ უფლებების შესახებ (როგორც ინდივიდუალური ისე კოლექტიური) და ინტერესების შესახებ დავად (დიდიწილად კოლექტიური დავები).<sup>2050</sup> შრომით ურთიერთობებში მიიჩნევა, რომ ინტერესებზე დაფუძნებულია დავა, როდესაც მხარეები ვერ თანხმდებიან კონკრეტულ ვალდებულებაზე და მის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ინტერესებზე. ხოლო, უფლებების შესახებ დავაა, როდესაც მხარეები ვერ თანხმდებიან კანონით გათვალისწინებული უფლების ინტერპრეტაციაზე ან კანონით გათვალისწინებული უფლების იმპლემენტაციაზე.<sup>2051</sup>

სშკ-ის 61-ე მუხლის თანახმად, დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;

გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე ან 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით.

შესაბამისად შესაძლებელია ითქვას, რომ სშკ-ის 61-ე მუხლის თანახმად, დავის საფუძველი შეიძლება იყოს როგორც ინტერესებზე, ისე უფლებებზე დაფუძნებული დავა.

<sup>2049</sup> Kovach, K., *Mediation Principles and Practice*, third edition, 2000, 3.

<sup>2050</sup> Silverstein, M., O., *Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States and the European Union*, Labor and Employment Law Forum, 2011, 102-125. შუად. ასევე ILO 2013 Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance.

<sup>2051</sup> იქვე. შუად. ასევე Ury, W.L Ury., J. M. Brett, J. M., S.B. Goldberg, S.B., *Getting disputes resolved*, 1988., 6-7, 1988.

### 3. დავის წარმოშობის პროცედურა, წინაპირობები

სშკ-ის 61-ე მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს, რომ დავის წარმოშობისთვის აუცილებელია წერილობითი ფორმით ერთი მხარის მიერ მეორე მხარის ინფორმირება, ანუ უთანხმოების შესახებ ერთმა მხარემ მეორეს წერილობით უნდა შეატყობინოს.

წერილობითი ფორმის დადგენის მიზანია დაადგინოს გაფიცვის და ლოკაუტის უფლების წარმოშობის წინაპირობები. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ 61-ე მუხლით დადგენილი წერილობითი ფორმა დაკავშირებულია 67-ე მუხლით დადგენილ უფლებასთან, რომელიც აწესრიგებს გაფიცვის და ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის წინაპირობებს. შესაბამისად, დავის დაწყების შესახებ წერილობით ფორმას აქვს არა მხოლოდ ფორმალური, არამედ შინაარსობრივი მნიშვნელობა და დაკავშირებულია მხარეთა გაფიცვის და ლოკაუტის უფლების რეალიზებასთან.<sup>2052</sup>

სშკ-ის 61-ე მუხლის მიზანია მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის გადარჩენა და მინიმალური ზიანით დავის მოგვარება. ამას ისიც ადასტურებს, რომ 61-ე მუხლის თანახმად, დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას. ეს ჩანაწერიც ხაზს უსვამს კანონმდებლის მიზანს, რომ მხარეთა შორის შეუფერხებლად გაგრძელდეს თანამშრომლობა და სადაო საკითხის განხილვამ მათზე გავლენა არ იქონიოს.

### 4. დავის გადაწყვეტის პროცედურები<sup>2053</sup>

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად ქვეყნები ვალდებული არიან შექმნან შრომითი დავების გადაჭრის ალტერნატიული გზები როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში.<sup>2054</sup> შესაბამისად, მნიშვნელოვანია გაანალიზდეს, თუ დავის გადაწყვეტის რა ალტერნატივებს ითვალისწინებს საქართველოს კანონმდებლობა.

სშკ ადგენს დავის გადაჭრის ალტერნატიულ საშუალებებს, ასევე ითვალისწინებს დავის მოგვარების განსხვავებულ გზებს ინდივიდუალური და კოლექტიური დავებისთვის. სშკ-ის 61-ე მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტებით, სშკ-ის 62-ე და 63-ე მუხლებზე მითითებით, განისაზღვრება დავის გადაჭრის გზები და პროცედურა. მოწესრიგების თანახმად დავა უნდა გადაიჭრას შემთანხმებელი პროცედურების მეშვეობით ან არბიტრაჟის და სასამართლოს გზით. სშკ ასევე ითვალისწინებს დავის მედიაციით მოგვარების შესაძლებლობას. კერძოდ,

<sup>2052</sup> შეად. the 2018 Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, paras. 799 et seq.

<sup>2053</sup> შეად. ILO 2013 Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance, 110 et seq.

<sup>2054</sup> Karin, L, The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary, 2021, 6.

დავის განხილვა შესაძლებელია მესამე ნეიტრალური პირის მონაწილეობით.<sup>2055</sup> სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება კვლავ ძალაში რჩება იმ შემთხვევაში, თუ დავა მხარეთა შორის მოლაპარაკებისა თუ მედიაციის გზით ვერ გადაიჭრა. სასამართლოს მიღმა დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება გულისხმობს კონფლიქტის მოგვარებას კანონით ნებადართული ნებისმიერი, სასამართლოსათვის მიმართვის ალტერნატიული საშუალებით. მათ შორის განსაკუთრებული ადგილი მოლაპარაკებას, მედიაციასა და საარბიტრაჟო წარმოებას აქვს.

#### 4.1 არბიტრაჟი

თუ მხარეები შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟით გადაწყვეტაზე და აღნიშნული დათქმა ნამდვილია<sup>2056</sup> არბიტრაჟის შესახებ საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, დავის გადაწყვეტა საარბიტრაჟო წარმოების ფარგლებში მოხდება. საარბიტრაჟო წარმოება მხარეთა შორის შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე წარიმართება<sup>2057</sup> და გადაწყვეტილებით სრულდება, რომელიც სავალდებულოა მხარეთათვის შესასრულებლად. შესაბამისად, ეს უკანასკნელი თავისი ბუნებით სასამართლო წარმოებასთან უფრო ასოცირდება, ვიდრე მედიაციასა და მოლაპარაკების პროცესთან.<sup>2058</sup>

#### 4.2 შემათანხმებელი პროცედურა

სშკ-ის 62-ე და 63-ე მუხლები ითვალისწინებს შემათანხმებელ პროცედურას, როგორც შრომით დავაში უპირატესად გამოსაყენებელ დავის მოგვარების საშუალებას. ამ თვალსაზრისით ნიშანდობლივია, რომ ეს პროცედურა გათვალისწინებულია როგორ ინდივიდუალური, ისე კოლექტიური დავის შემთხვევაში.<sup>2059</sup> თუმცა სასამართლო პრაქტიკაში განსხვავებულია მიდგომა მის სავალდებულო ხასიათთან დაკავშირებით.

ერთი მხრივ, ინდივიდუალურ დავაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნულ პროცედურაში მონაწილეობა ან მისი წარმართვა არ არის სავალდებულო და ის ვერ დააბრკოლებს სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას. კოლექტიური დავის შემთხვევაში კი სასამართლო მიუთითებს, რომ შემათანხმებელ პროცედურაში მონაწილეობა სავალდებულოა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით „შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობის მიზანი გაფიცვის პრევენციაა,

<sup>2055</sup> *Hepple, B, Veneziani, B, The Transformation of Labour Law in Europe, Hart Publishing, 2009, 279-281.*

<sup>2056</sup> *შეად. C. Chapman, CJ., Gibson, J., S. Hardy, S., ADR IN EMPLOYMENT LAW, 2003, 30.*

<sup>2057</sup> *Kovach, K., Mediation Principles and Practice, third edition, 2000, 7.*

<sup>2058</sup> *შეად. ILO 2013 Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance, 147, 148 et seq.*

<sup>2059</sup> *ვრცლად. იხ. ILO 2013 Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance (pages 144-146 et seq).*

რაც მნიშვნელოვანი პრაქტიკული და სამართლებრივი საშუალებაა მხარეთა შორის კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად და დავის „მშვიდობიანი“ გზით მოსაწესრიგებლად.<sup>2060</sup>

სშკ-ით დადგენილი მოწესრიგება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის №98 კონვენციის მიზნებთან შესაბამისობაშია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა მოსაზრებით, შემათანხმებელი პროცედურების ერთადერთი მიზანია მხარეთა შორის მოლაპარაკების ხელშეწყობა. ამასთან, რეკომენდაციის განმარტებების თანახმად, შემათანხმებელი პროცედურა არ უნდა იყოს იმდენად რთული და ფორმალური, რომ გაფიცვის უფლების რეალიზაცია შეუძლებელი გახდეს.<sup>2061</sup>

### 4.3 მედიაცია

უკანასკნელ პერიოდში დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებების როლი მნიშვნელოვნად გაიზარდა. ამას მოწმობს, ევროპული კავშირის დირექტივა, რომელიც მედიაციის დანერგვის ხელშეწყობას ემსახურება წევრ სახელმწიფოთა შიდა კანონმდებლობაში.<sup>2062</sup> საქართველოში კი 2011 წლიდან მოწესრიგდა და 2013 წელს ამოქმედდა სასამართლო მედიაციის პილოტური პროგრამა თბილისის საქალაქო სასამართლოში. 2020 წლიდან კი ამოქმედდა მედიაციის შესახებ კანონი.

ამ თვალსაზრისით გასათვალისწინებელია, რომ სსსკ-ის 173(3) მუხლს 2019 წელს დაემატა გ(1), რომლის თანახმად ინდივიდუალური შრომითი დავები დაექვემდებარება სავალდებულო მედიაციას. აღნიშნული არ ნიშნავს იმას, რომ ნებისმიერი დავა მედიაციას უნდა გადაეცეს, თუმცა სასამართლოს საკუთარი დისკრეციის ფარგლებში უფლება აქვს ნებისმიერი შრომითი დავა გადასცეს მედიაციას. მხარეთა შორის შეუთანხმებლობის შემთხვევაში დავა კვლავ სასამართლოში ბრუნდება და განხილვა განახლდება.

<sup>2060</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 28 სექტემბერის განჩინება, საქმე Nას-506-484-2016.

<sup>2061</sup> შეად. *შველიძე ზ.*, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაქური ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 290. იხ. 2018 Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 795.

<sup>2062</sup> RICHTLINIE2008/52/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 21. Mai 2008 über bestimmte Aspekte der Mediation in Zivil- und Handelssachen.

## **მუხლი 62. ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა**

1. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას.
2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.
3. მეორე მხარე ვალდებულია ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს აღნიშნული შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.
4. მხარეები ან მათი წარმომადგენლები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება.
5. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, სასამართლოს მიმართოს.
6. თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება.
7. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.
8. დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა.

### **1. მიზანი**

სშკ-ის 62-ე მუხლის მიზანია, ერთი მხრივ, დაადგინოს შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის სავალდებულო ხასიათი, მეორე მხრივ, მოაწესრიგოს პროცედურები ისე, რომ არ შელახოს მხარეების სასამართლოსადმი მიმართვის თუ გაფიცვის უფლებები. ამასთან, ნორმა პირდაპირ მიუთითებს, რომ ინდივიდუალური დავის გადაწყვეტის მიზნით, მხარეები, შესაძლებელია, შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟით გადაწყვეტის შესაძლებლობაზე. აღნიშნული კიდევ ერთხელ განამტკიცებს, რომ საქართველოს კანონმდებლობით შრომითი დავების განხილვა არბიტრაჟის გზით ნებადართულია<sup>2063</sup> იმ დათქმით, რომ

<sup>2063</sup> განსხვავებულია მიდგომა, მაგალითისათვის, გერმანულ სამართალში, <https://dejure.org/gesetze/ArbGG/4.html> ArgGG § 4; შეად. ასევე <https://www.libertas-institut.com/de/PDF/Mediation.pdf> 2.

საარბიტრაჟო დათქმა კანონით დადგენილი წესის დაცვით არის შეთანხმებული და შესაბამისად, ნამდვილია.<sup>2064</sup>

სშკ-ის 62-ე მუხლის გამოყენებისთვის მნიშვნელოვანია გაანალიზდეს შემათანაობებელი პროცედურების არსი, გამოიყოს პროცედურები, შეფასდეს შემათანაობებელი პროცედურების მიმართ მოქმედი წესები და დადგენილი ვადები.

## 2. შემათანაობებელი პროცედურების არსი

სშკ-ის 61-ე მუხლიას 1-ელი პუნქტის თანახმად, ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანაობებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას. შემდგომი პუნქტები კი ითვალისწინებს დავის დაწყების წესს, წინაპირობებსა და პროცედურას. ამასთან, დგინდება შეუთანხმებლობის სამართლებრივი შედეგები.

### 2.1 ინდივიდუალური დავა

სშკ-ის 62 მუხლი არ განმარტავს, თუ რა არის ინდივიდუალური დავა. შესაბამისად, ინდივიდუალური დავის განმარტების დადგენისთვის მნიშვნელოვანია კოლექტიური შრომითი დავის განმარტება. სშკ-ის 61-ე მუხლის მიხედვით დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის მხარეთა კანონიერ ინტერესებში. სშკ-ის 63-ე მუხლი კი ადგენს, რომ კოლექტიურია დავა თუ მასში მონაწილეობს არანაკლებ 20 დასაქმებული. შესაბამისად ინდივიდუალურ დავად მიიჩნევა 20- მდე დასაქმებულსა და დამსაქმებელს ან დამსაქმებელთა გაერთიანებას შორის არსებული უთანხმოება, რომელიც შრომითი ურთიერთობის დროს არის წარმოშობილი და რომლის გადაწყვეტაც მხარეთა კანონიერ ინტერესებშია.

### 2.2 დავის დაწყების პროცედურა

სშკ-ის 61-ე მუხლის მე-2 პუნქტი და 62-ე მუხლის მე-2 პუნქტები ადგენს, რომ დავის წარმოშობისთვის აუცილებელია წერილობითი ფორმით ერთი მხარის მიერ მეორე მხარის ინფორმირება. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.

---

<sup>2064</sup> ჟეად. *C. Chapman, C., J. Gibson, J., S. Hardy, S., ADR IN EMPLOYMENT LAW, 2003, 30, 2003.*

## 2.3 შემათანხმებელი პროცედურის ბუნება

### 2.3.1 საკანონმდებლო რეგულირება

სშკ-ის 61-ე მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტებით (სშკ-ის 62-ე და 63-ე მუხლებზე მითითებით), განისაზღვრება დავის გადაჭრის გზები და პროცედურა. მოწესრიგების თანახმად დავა უნდა გადაიჭრას შემათანხმებელი პროცედურების მეშვეობით ან არბიტრაჟის და სასამართლოს გზით. სსსკ-ი ითვალისწინებს ასევე დავის მედიაციას მოგვარების შესაძლებლობას.<sup>2065</sup> კერძოდ დავის განხილვა შესაძლებელია მოხდეს მესამე ნეიტრალური პირის მონაწილეობით.<sup>2066</sup> კანონმდებელი აქ განიხილავს დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებებს და მათ შორის არჩევანის თავისუფლებას (დიდწილად) მხარეს უტოვებს.

სშკ-ის 62-ე მუხლის 1 პუნქტის თანახმად ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურით. ფორმულირების გათვალისწინებით, შრომითი დავის წარმოშობის შემთხვევაში მხარეები უპირველესად დავის მოგვარებას მოლაპარაკების გზით უნდა ეცადონ. ტერმინი „უნდა“ ერთი შეხედვით უდავოდ ვალდებულების არსებობაზე უნდა მიუთითებდეს.

მსჯელობის საგანია, ფორმულირება „დავა უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურით,“ ხომ არ უნდა განიმარტოს სავალდებულოდ გამოსაყენებელი დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებად. კერძოდ, რამდენად შესაძლებელია ეს წინაპირობა განიმარტოს როგორც მხარეთა ვალდებულება, რომლის შეუსრულებლობა (შემათანხმებელი პროცედურის/მოლაპარაკების განხორციელების მცდელობის არ არსებობა) აბრკოლებს სასამართლოზე მიმართვის უფლებას. მსგავს მიდგომას ითვალისწინებს საქართველოს მედიაციის შესახებ კანონის მე-7 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომლის თანახმად თუ მხარეთა შორის არსებობს მედიაციის თაობაზე შეთანხმება, სასამართლო არ განიხილავს დავას აღნიშნული შეთანხმების შესრულებამდე.<sup>2067</sup>

<sup>2065</sup> შეად. სსსკ-ის 187 (3) გ (1).

<sup>2066</sup> *Hepple, B, Veneziani, B, The Transformation of Labour Law in Europe*, Hart Publishing, 2009, 279- 281.

<sup>2067</sup> შეად. მედიაციის შესახებ კანონის მე-7 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად მედიაციის მედიაციის თაობაზე შეთანხმების არსებობისას, რომლითაც მხარეები თანხმდებიან, არ მიმართონ სასამართლოს ან არბიტრაჟს განსაზღვრული ვადის ან გარემოების დადგომამდე, სასამართლო ან არბიტრაჟი არ განიხილავს დავას მედიაციის თაობაზე შეთანხმებით გათვალისწინებული პირობების შესრულებამდე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მოსარჩელე ადასტურებს, რომ სასამართლო ან საარბიტრაჟო განხილვის გარეშე მას გამოუსწორებელი ზიანი მიადგება. მოპასუხემ მედიაციის თაობაზე შეთანხმების შესახებ განცხადება შესაგებლოს წარდგენის ვადის გასვლამდე უნდა გააკეთოს. მხარის მიერ სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვა არ მიიჩნევა მედიაციის თაობაზე შეთანხმებაზე უარის თქმად ან დაწყებული მედიაციის შეწყვეტად.



ინდივიდუალური დავის ფარგლებში მოლაპარაკებების დაწესების მიზანია ხელი შეუწყოს დავების გადაჭრას სასამართლოს გარეშე, მხარეთა შორის პირდაპირი მოლაპარაკების გამართვის გზით. სშკ-ის 62-ე მუხლი აწესებს დავის შემთხვევაში შემათანხმებელ პროცედურებში სავალდებულო მონაწილეობას. კერძოდ დამსაქმებელი ვალდებულია „ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს აღნიშნული შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.“ ეს ვალდებულება შესაძლოა ასევე მიუთითებდეს, რომ შემათანხმებელი პროცედურების (სულ მცირე მცდელობის) გარეშე დაუშვებელია ინდივიდუალური დავის სასამართლო გზით გადაჭრა.

ამ საკითხის ანალიზის ფარგლებში გასათვალისწინებელია სშკ-ის 62-ე მუხლის მე-5 პუნქტი, რომლის თანახმად, თუ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, მიმართოს სასამართლოს.

აღნიშნული სასურველია განიმარტოს იმგვარად, რომ თუ მხარეთა შორის დაიწყო მოლაპარაკებების პროცესი, მხარეს არ აქვს უფლება მიმართოს სასამართლოს, სანამ უშედეგოდ არ გავა 14 დღიანი ვადა. სშკ-ის 62-ე მუხლის მე-5 და მე-2 პუნქტები იმგვარად უნდა განიმარტოს, რომ სასამართლომ წარმოებაში არ მიიღოს სარჩელი, თუ მოსარჩელე არ დაამტკიცებს, რომ მან ამოწურა დავის გადაჭრის ალტერნატიული გზები, კერძოდ პირდაპირი მოლაპარაკებები მეორე მხარესთან, ან თუ დაწყებულია მოლაპარაკებების პროცესი, რომ ამ პროცესის დაწყებიდან გასულია 14 დღიანი ვადა.<sup>2068</sup>

ეს მიდგომა უცხო არ არის ევროპული კავშირის წევრი ქვეყნებისთვის, მაგ. დანიის კანონმდებლობის თანახმად, სასამართლო დაუშვებლად ცნობს სარჩელს, თუ მხარემ არ დაამტკიცა, რომ შრომითი დავის გადაჭრა ცადა საწარმოს მიერ დადგენილი შემათანხმებელი პროცედურების მეშვეობით.<sup>2069</sup> ევროპული კავშირის წევრ ქვეყნებში არსებული მოწესრიგების პრობლემურ საკითხად განხილულია საწარმოების მოუმზადებლობა შესთავაზონ შემათანხმებელი პროცედურები დასაქმებულებს, ან იქონიონ ერთიანი მიდგომა დავის გადაჭრის მიმართ.<sup>2070</sup>

შემათანხმებელი პროცედურების გამოუყენებლობის საფუძვლით სარჩელის მიღებაზე უარის პრაქტიკა საქართველოს საერთო სასამართლოებში არ იძებნება. ეს შეიძლება განპირობებული იყოს იმ

<sup>2068</sup> Purcell, J, Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution, Eurofund, 2010, 14.

<sup>2069</sup> იქვე.

<sup>2070</sup> იქვე.

ფაქტით, რომ შემთანხმებელი პროცედურებში მონაწილეობის სავალდებულო ხასიათი ვრცელდება შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირებზე. ხოლო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ სასამართლოსადმი მიმართვის წესი მოწესრიგებულია სშკ-ის 48-ე მუხლით.

### 2.3.2 სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება სასამართლო პრაქტიკაში

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებები 2008 წლით თარიღდება, შესაბამისად მასში გამოყენებულია სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლები, რომლებიც 2020 წლის ცვლილებების შემდგომ სშკ-ის 61-ე და 62-ე მუხლის შინაარს ასახავს. უფრო ახალი გადაწყვეტილება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით არ იძებნება.<sup>2071</sup>

უზენაესი სასამართლო განიხილავს საკითხს რამდენადა არის შემთანხმებელი პროცედურა სასამართლოსათვის მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა.<sup>2072</sup> სასამართლომ იმსჯელა სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-6 პუნქტზე, რომლის თანახმად „ინდივიდუალური დავის განხილვა შესაძლებელია შემთანხმებელი პროცედურებით, ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით ან სასამართლოს მეშვეობით“ და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად უდავოა, რომ „მითითებული დავის განხილვის საშუალებები ალტერნატიულია და თუ რომელს გამოიყენებენ ხელშეკრულების მხარეები, ეს თვით მხარეებზეა დამოკიდებული“.<sup>2073</sup>

თუმცა სასამართლო არ განიხილავს აღნიშნულს სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-5 (მოქმედი სშკ-ის 62-ე მუხლის მე-5) პუნქტთან კავშირში, რომლის თანახმად „თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს.“ ბუნდოვანია კანონმდებლის ნება აღნიშნული ფორმულირების შემოტანით, ვინაიდან მხარეს ყოველთვის აქვს უფლება მიმართოს სასამართლოს (და არბიტრაჟს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ არსებობს საარბიტრაჟო შეთანხმება). ამგვარი უფლების ხაზგასმით მოწესრიგება გამართლებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს უფლება გარკვეული დათქმით არის შეზღუდული.

სასამართლო ასევე არ მსჯელობს სშკ-ის 48-ე მუხლის 1-ელ პუნქტზე (მოქმედი სშკ-ის 61-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი), რომლის თანახმადაც დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემთანხმებელი

---

<sup>2071</sup> სადავო საკითხთან მიმართებით უნდა აღინიშნოს, რომ სშკ-ის 47-ე მუხლში სშკ-ის 61-ე მუხლისაგან განსხვავებით მხარის მიერ დავის გადაწყვეტის მიზნით შემთანხმებელი პროცედურის, მოლაპარაკების თუ სასამართლოსათვის მიმართვის შესაძლებლობაზე იყო მითითება („შეუძლია“ და არა „უნდა“).

<sup>2072</sup> სუს ას-873-1183-07 4 ივნისი, 2008.

<sup>2073</sup> იქვე.

პროცედურით. მუხლში გამოყენებული ტერმინი „უნდა“ ვერ განიმარტება როგორც შესაძლებლობა, ვინაიდან „უნდა“ უდავოდ ვალდებულებაზე მიუთითებს. აქვე გასათვალისწინებელია, რომ სშკ-ის 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებებით შემათანხმებელი პროცედურის გამართვის ვალდებულება სშკ-ის 49, 50 და 71-73 მუხლებითაც განისაზღვრა და მნიშვნელოვანი იქნება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით ერთიანი მიდგომა ჩამოყალიბდეს, რომელიც წახალისებს მხარეთა შორის მოლაპარაკების წარმართვას სასამართლოში მიმართვამდე, და ხელს შეუწყობს დავების ესკალაციის თავიდან აცილებას და ადრეულ ეტაპზე მოგვარებას.<sup>2074</sup>

#### 2.4 შემათანხმებელი პროცედურების ფორმალური წინაპირობები

სშკ-ის 62-ე მუხლის მიზანია უზრუნველყოს შემათანხმებელი პროცედურების სავალდებულო ხასიათი. ამასთან, იგი ადგენს შემჭიდროვებულ ვადებს მოლაპარაკებისთვის, რომ ხელი არ შეეშალოს დავის ეფექტიან გადაწყვეტას სასამართლოსადმი მიმართვის თუ გაფიცვის გზით.

ამ მიზნის გათვალისწინებით სშკ ადგენს შესაბამის პროცედურას და ვადებს. სშკ-ის მიხედვით შემათანხმებელი პროცედურის დაწყებისთვის აუცილებელი წერილობითი ფორმით მიმართვა, რომელიც უნდა მოიცავდეს მხარის მოთხოვნებს და დავის წარმოშობის საფუძველს. სშკ-ის 62-ე მუხლის თანახმად დავის საგნის შეცვლა ან მოთხოვნის გაზრდა დაუშვებელია.

სასამართლომ შემათანხმებელი პროცედურის ჭრილში განიხილა მხარეთა შეხვედრა და მიუთითა, რომ იგი შეიძლება მიჩნეულიყო „ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით დავის განხილვის მცდელობად“ და ის რომ მხარემ მიმართა სასამართლოს მიუთითებდა, რომ მოლაპარაკებით დავა ვერ მოგვარდა.<sup>2075</sup> ამ მოხაზებით სასამართლო ფართოდ განმარტავს სშკ-ით მოწესრიგებულ შემათანხმებელ პროცედურას, რომელიც მოლაპარაკების წერილობით დაწყებას ითვალისწინებს და მართებულად თვლის, რომ მხარეთა შორის ზეპირი

---

<sup>2074</sup> შეად. მედიაციის შესახებ კანონის მე-7 მუხლის მე-4 პუნქტი: „მედიაციის თაობაზე შეთანხმების არსებობისას, რომლითაც მხარეები თანხმდებიან, არ მიმართონ სასამართლოს ან არბიტრაჟს განსაზღვრული ვადის ან გარემოების დადგომამდე, სასამართლო ან არბიტრაჟი არ განიხილავს დავას მედიაციის თაობაზე შეთანხმებით გათვალისწინებული პირობების შესრულებამდე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მოსარჩელე ადასტურებს, რომ სასამართლო ან საარბიტრაჟო განხილვის გარეშე მას გამოუსწორებელი ზიანი მიადგება. მოპასუხემ მედიაციის თაობაზე შეთანხმების შესახებ განცხადება შესაგებლის წარდგენის ვადის გასვლამდე უნდა გააკეთოს. მხარის მიერ სასამართლოსათვის ან არბიტრაჟისათვის მიმართვა არ მიიჩნევა მედიაციის თაობაზე შეთანხმებაზე უარის თქმად ან დაწყებული მედიაციის შეწყვეტად.“

<sup>2075</sup> სუს ას-873-1183-07 4 ივნისი, 2008.

მოლაპარაკებაც (ან მოლაპარაკების მცდელობა) ამ ნორმის არსს არ ეწინააღმდეგება.

შემათანხმებელი პროცედურებისთვის სშკ ითვალისწინებს 14 კალენდარულ დღეს. თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში დავა არ გადაიჭრა მხარეს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს.

სსშკ-ის 62-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები. მეორე მხარე კი, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ვალდებულია, შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს მისი მიღებიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. სშკ-ის 62-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, შეთანხმების მიღწევისა და დავის მშვიდობიანი გადაწყვეტის შემთხვევაში, მხარეები ან მისი წარმომადგენლები გადაწყვეტილებას ადგენენ წერილობითი ფორმით. ასეთი გადაწყვეტილება, როგორც წესი, ხელშეკრულებაში გარკვეული ცვლილებების შეტანას გულისხმობს. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა იქნება თუ არა გადაწყვეტილებაში პირდაპირ მითითებული ამის თაობაზე, ის ხელშეკრულების ნაწილი ხდება და შესასრულებლად სავალდებულოა მხარეებისათვის. პირობის დარღვევა სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის ტოლია და წარმოშობს კანონით გათვალისწინებულ ყველა მოთხოვნას რომელიც ვალდებულების დარღვევისათვისაა გათვალისწინებული.

## 2.5 მოთხოვნის ფარგლები

სშკ-ის 62-ე მუხლის მე-8 პუნქტი ითვალისწინებს შეზღუდვას, რომ დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა. ეს ფორმულირება პროცესის ხელოვნური გაწელვის აღკვეთას ისახავს მიზნად და ის შემზღუდავად არ უნდა განიმარტოს, ვინაიდან მოლაპარაკების პროცესის უპირატესობა წარდგენილი წინადადებების განხილვაში გამოიხატება,<sup>2076</sup> რითაც მხარეთა ინტერესების დაახლოვება უნდა მოხდეს. შესაბამისად, ნებისმიერი საკითხი, რომელიც დავის ფარგლებში შესაძლებელია იყოს ერთი ან მეორე მხარისათვის მნიშვნელოვანი, უნდა იქნეს სათანადოდ განხილული შეთანხმების მიღწევის მიზნით.<sup>2077</sup>

სწორედ ამიტომ, მოლაპარაკების პროცესისათვის დამახასიათებელია მხარეთა მიერ წარდგენილი თავდაპირველი

<sup>2076</sup> *Masters, M.F., Albright, R.R., The complete guide to conflict resolution in the workplace, M.F. Masters, R.R. Albright, 2001, 101.*

<sup>2077</sup> *Kovach, K., Mediation Principles and Practice, third edition, 2000, 199.*

წინადადებების შეცვლა, შემცირება თუ გაზრდა.<sup>2078</sup> შესაბამისად, მოლაპარაკების არსის გათვალისწინებით, ლოგიკურია, რომ ნორმის მიზანი მოლაპარაკების პროცესში მხარეთა კეთილსინდისიერი მონაწილეობის უზრუნველყოფაა და არა მოლაპარაკების პროცესის რაიმე ფორმით შეზღუდვა.

შემათანხმებელი პროცედურა არის მოლაპარაკება დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის. იგი აჩენს შესაძლებლობას დაიზოგოს დრო, მატერიალური და ადამიანური რესურსი და ამასთან შენარჩუნდეს ან მშვიდობიანად მოგვარდეს ურთიერთობები.<sup>2079</sup> შესაძლებელია მხარეები ვერ შეთანხმდნენ ყველა პირობაზე, თუმცა ეს პროცედურა უბიძგებს მხარეებს დაფიქრდნენ საერთო ინტერესების გათვალისწინებით დავის გადაწყვეტის გონივრულ შესაძლებლობებზე. თუ გამოიკვეთება მხარის მზაობა, წავიდეს დათმობებზე დავის მშვიდობიანი და ურისკო გადაწყვეტის სანაცვლოდ, დიდია ალბათობა, რომ ეს პროცედურა გადაიზარდოს ზეპირ მოლაპარაკებაში, რომელსაც წერილობითთან შედარებით ბევრი უპირატესობა და ფართო შესაძლებლობები.<sup>2080</sup>

### 3. მტკიცების ტვირთი/პასუხისმგებლობა

სშკ-ის 62-ე მუხლის თანახმად, დავის ფაქტობრივ გარემოებზე მტკიცების ტვირთი დაეკისრება მხარეს, რომელიც უარს იტყვის შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობაზე. ამ დანაწესის მიზანია, ერთი მხრივ ხელი შეუწყოს შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობას, და მეორე მხრივ დააწესოს პასუხისმგებლობა მოლაპარაკებებზე უარის თქმის გამო.

---

<sup>2078</sup> შეად. *Charles B. Craver, C.*, *Effective Legal Negotiation and Settlement*, sixth Edition, 2009, 106, 152.

<sup>2079</sup> *Dunlop, J. T. Dunlop, Zack, A.M. Zack*, *Mediation and Arbitration of Employment Disputes*, 1997, 1; ILO 2013 *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*, 1997, 142-143.

<sup>2080</sup> შეად. *Masters, M.F., Albright, R.R.*, *The complete guide to conflict resolution in the workplace*, 2001, 101; ILO 2013 *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*, 5, *The complete guide to conflict resolution in the workplace*, M.F. Masters, R.R. Albright, 2001, 101.

**მუხლი 63. კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა:**

1. კოლექტიური დავა (დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) შორის ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს შორის ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას ერთ-ერთი მხარის მიერ მინისტრისთვის შესაბამისი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში.
2. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები.
3. მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე მხარეს უფლება აქვს, შეთანხმების მისაღწევად მინისტრს გაუგზავნოს წერილობითი შეტყობინება მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. ეს შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა მეორე მხარეს.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობით შეტყობინების მიღების შემდეგ მინისტრის მის საფუძველზე ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი. დავის მედიატორის დანიშვნის შესახებ წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.
5. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ.
6. მხარეები ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს.
7. მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში დავის მედიატორი ვალდებულია გაუგზავნოს მას ანგარიში დავასთან დაკავშირებით.
8. დავის ნებისმიერ სტადიაზე მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.
9. დავის მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი.

## 1. არსი, მიზანი და ისტორია

ტერმინი „კოლექტიური მოლაპარაკება“ პირველად 1891 წელს გაერთიანებულ სამეფოში ინდუსტრიული ურთიერთობების ერთ-ერთმა დამფუძნებელმა ბეატრის ვებმა გამოიყენა. ის და მისი პარტნიორი, სიდნი ვები კოლექტიურ მოლაპარაკებას განმარტავდნენ როგორც პროცესს, რომლის მეშვეობითაც დასაქმებულები ერთიანდებოდნენ და სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად მოლაპარაკების საწარმოებლად წარმომადგენლებს აზიარებდნენ დამსაქმებლებთან. ეს იყო კოლექტიური ალტერნატივა რომელსაც პროფკავშირი იყენებდა საკუთარი ძირითადი დანიშნულების გასაფართოებლად – „შენარჩუნებინათ ან გაეუმჯობესებინათ მათი წევრების სამუშაო პირობები“.<sup>2081</sup>

კოლექტიური დავები ორ კატეგორიად იყოფა: ინტერესების (ახალი უფლების მინიჭების) შესახებ და უფლებების (არსებული უფლებების) შესახებ დავა.

კოლექტიური ინტერესების შესახებ დავის საგანია მხარეთა შეუთანხმებლობა ახალი კოლექტიურ ხელშეკრულებით დასარეგულირებელ შრომის პირობებზე ან არსებულ პირობების მოდიფიკაციაზე. ძირითადად, კოლექტიური მოლაპარაკების კონტექსტში ამ კატეგორიის დავები წარმოიშობა ახალი ხელშეკრულების დადების, ან ძველი შეთანხმების განახლების თაობაზე. მაგალითად მხარეები შეიძლება ვერ შეთანხმდნენ საწარმოში ანაზღაურების განაკვეთზე მოსალოდნელი პროდუქტიულობის ზრდასთან დაკავშირებით. ზოგადად, ასეთი მოლაპარაკებების საგანი არის ხოლმე „მიეცი და აიღე“.<sup>2082</sup>

მეორე ტიპის კოლექტიური დავა (უფლებების შესახებ) შეიძლება წარმოიშვას ისეთ სამუშაო პირობებთან მიმართებაში, რომელიც დარეგულირებულია კანონით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, და რომელსაც სავალდებულო ძალა აქვს. ასეთი დავები ძირითადად უკავშირდება სიტუაციას, როდესაც ერთ-ერთი მხარე სადავოდ ხდის კოლექტიური შეთანხმების გავრცელებას ან არსებული კოლექტიური ხელშეკრულების ინტერპრეტაციას. ასეთი საკითხებია: ხელფასის გადაუხდელობა, სამუშაო საათების ცალმხრივი ცვლილება, შეთანხმებული საათობრივი განაკვეთების უგულვებელყოფა ან დასვენების დღეები, პროფკავშირების საწინააღმდეგო პრაქტიკა ან ხელშეკრულებით შეთანხმებული ნებისმიერი უფლებისა თუ მოვალეობის ვართო სპექტრი. კოლექტიური დავა უფლებების შესახებ შეიძლება

<sup>2081</sup> Doellgast, V., „Collective Bargaining“, Edwar Elgar Handbook of Employee Voice, 2014, 1, <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/75363/Doellgast13-Collective-bargaining.pdf?sequence=1>.

<sup>2082</sup> Foley, K., Cronin, M., Professional Conciliation in Collective Labor Disputes, A practical Guide, ILO Decent Work Technical Team and Country Office for Central and Eastern Europe, 2015, 12.

მხარეების მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების სხვაგვარი ინტერპრეტაციის გამო წარმოიშვას, დაწესებული პირობები რამდენად ზღუდავს მხარის უფლებას ან რამდენად დააყენებენ ეს პირობები დღის წესრიგში სამართლებრივი დაცვის საკითხს კანონთან ან ხელშეკრულებასთან დასაბუთებული ან სავარაუდო შეუსაბამობის გამო.<sup>2083</sup>

კოლექტიური შრომითსამართლებრივი დავების განხილვისა და გადაწყვეტის ეროვნული სისტემა ეფუძნება ისეთ შიდა და საერთაშორისო საკანონმდებლო აქტებს, როგორებიცაა, კონსტიტუცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 87-ე კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“<sup>2084</sup>, შსო-ის 98-ე კონვენცია „პროფკავშირებში გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების პრინციპთა გამოყენების შესახებ“<sup>2085</sup>, ევროპის სოციალური ქარტია, შრომის კოდექსი, საქართველოს კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“ და საქართველოს მთავრობის 2013 წლის №301 დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“.<sup>2086</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 98-ე კონვენციის მე-3 და მე-4 მუხლის მიხედვით, ეროვნული პირობების შესაბამისი მექანიზმები უნდა შეიქმნას გაერთიანების თავისუფლების დაცვის უზრუნველსაყოფად; და საჭიროებისამებრ წახალისდეს და ხელი შეეწყოს მოლაპარაკებათა წარმოების პროცედურის სრულ განვითარებას და გამოყენებას ნებაყოფლობით საფუძველზე ერთი მხრივ სამუშაოს მიმცემთა და მათ ორგანიზაციებისა და, მეორე მხრივ, მუშაკთა გაერთიანებებს შორის, რათა დარეგულირდეს შრომის პირობები კოლექტიურ ხელშეკრულებათა დადებით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი ნაწილის თანახმად, მთავრობები უნდა შეთანხმდნენ, რომ ყველა მუშაკსა და დამქირავებელს აქვს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების უფლება. ქარტიის მე-6 მუხლის თანახმად, „კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: ხელი შეუწყონ ერთობლივ კონსულტაციებს

<sup>2083</sup> იქვე.

<sup>2084</sup> შსო-ის № 87-ე კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“, საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1999 წლის 23 ივნისი №2144 დადგენილებით.

<sup>2085</sup> შსო-ის № 98-ე კონვენცია „პროფკავშირებში გაერთიანებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების პრინციპთა გამოყენების შესახებ“, მიღებული საგარეო საქმეთა სამინისტროს მიერ, ძალაში შესვლის თარიღი 22.06.1994.

<sup>2086</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, მიღებული საქართველოს მთავრობის მიერ 25.11.2013, გამოქვეყნდა 27.11.2013.



მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის; ხოლო აუცილებლობისა და მიზანშეწონილობის შემთხვევაში ხელი შეუწყონ დამსაქმებელს და დასაქმებულებს ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს და მუშაკთა ასოციაციებს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების მექანიზმის შექმნას, კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების ვადებისა და პირობების მოწესრიგების მიზნით; ასევე ხელი შეუწყონ მორიგებისა და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის შესაბამისი მექანიზმის შექმნასა და გამოყენებას შრომით დავების გადასაწყვეტად და აღიარონ მუშაკთა და დამსაქმებელთა უფლება კოლექტიური მოქმედებაზე ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შეიძლება გამომდინარეობდნენ ადრე დადებული კოლექტიური შეთანხმებებიდან.<sup>2087</sup>

## 2. შემადგენლობა

კოდექსის 63-ე მუხლი სისტემურად მოქცეულია კოდექსის მე-14 თავში (დავა) და მასთან ლოგიკურად დაკავშირებულია მუხლები, რომლებიც არეგულირებენ გაფიცვას/ლოკაუტს, მათ შეჩერებასა და გადავადებას, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებს, გაფიცვის/ლოკაუტის უკანონოდ ცნობას, დასაქმებულთა გარანტიებს და მედიაციის პროცესის შედეგად მიღებული შეთანხმების აღსრულებას.

იმის მიუხედავად, რომ შრომით კოლექტიური დავის წარმოშობის, მედიაციის პროცესის დაწყებისა თუ შეწყვეტის საფუძვლებს ადგენს შრომის კოდექსის 63-ე მუხლი, ერთიანი საკანონმდებლო რეგულირების სისტემის გააზრება შეუძლებელია ამავე კოდექსის 55-ე-69-ე მუხლების ანალიზის გარეშე.

### 2.1 კოლექტიური დავა, როგორც გაფიცვის კანონიერების წინაპირობა

კოლექტიური შრომითი დავების განხილვისა და გადაწყვეტის სისტემა შესაძლებელია გაფიცვის პრევენციის ან მომზადების ეტაპადაც ჩავთვალოთ.<sup>2088</sup> გაფიცვის უფლება ინდივიდუალურად და კოლექტიურად

<sup>2087</sup> ლიპარტელიანი მ., „შრომითი დავა და მისი გადაჭრის მექანიზმები“, შრომის კოდექსის კომენტარები, 2018, 216.

<sup>2088</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, მიღებული საქართველოს პარლამენტის მიერ 27.12.2010, გამოქვეყნების თარიღი 27.12.2010. შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მიხედვით, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არა აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პირებს. ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ან ნებაყოფლობითი უარი შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.

წარმოიშობა მხოლოდ დავის წამოწყებისა და შემთანხმებელი პროცედურების გავლის შემდეგ. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, გაფიცვამდე დამატებით სავალდებულოა ასევე მედიაციის სტადიის გავლა, რამდენადაც კოდექსის 64-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ადგენს, რომ კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება წარმოიშობა მხოლოდ მხარის მიერ მინისტრისთვის მედიაციის დაწყების მიზნით წერილობითი შეტყობინებით მიმართვიდან ან, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.<sup>2089</sup> ეს არ გულისხმობს მოლაპარაკების/მედიაციის შეწყვეტას, მეტიც, მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ მოლაპარაკების პროცესი (64-ე მუხლის მე-5 პუნქტი).

## 2.2 კოლექტიური დავა

შრომის კოდექსის 63-ე მუხლი ადგენს, რომ კოლექტიური დავა (დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემთანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფის (სულ მცირე 20 დასაქმებული) ჩართვას შემდეგი გარემოებების წარმოშობის შემთხვევაში: 1) კოლექტიური შეთანხმების შინაარსის შეუთანხმებლობისას 2) ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების შელახვის შემთხვევაში, რომელიც უზრუნველყოფილია კანონმდებლობით; 3) კოლექტიური შეთანხმებისა ან ინდივიდუალური ხელშეკრულებების დარღვევის შემთხვევაში.<sup>2090</sup>

განსხვავებით შრომის კოდექსის 55-ე მუხლისგან, რომლის მიხედვითაც კოლექტიური ხელშეკრულების მხარე შეიძლება იყოს ერთ, ერთზე მეტ დამსაქმებელს/ერთი ან ერთზე მეტ დამსაქმებულთა გაერთიანებას და ერთ ან ერთზე მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის, კოლექტიური დავის მხარე შეიძლება იყოს როგორც პროფესიული კავშირი, ისე დასაქმებულთა ჯგუფი (არანაკლებ 20 დასაქმებული), რომელსაც პროფესიული კავშირის ორგანიზაციული ფორმა არ აქვს.

ერთი მხრივ, მისაღებია და მისასალმებელიც არაორგანიზებულ დასაქმებულთა ჯგუფს მიეცეს საშუალება აწარმოოს შემთანხმებელი პროცედურა ან მედიაცია, მით უფრო როდესაც ეს გაფიცვის კანონიერების ერთ-ერთი მთავარი წინაპირობაა, თუმცა მეორე მხრივ არაორგანიზებულ ჯგუფსა და დამსაქმებელს შორის დადებული შეთანხმება (არ აქვს

<sup>2089</sup> *ლიპარტელიანი მ.*, „გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან“, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 49.

<sup>2090</sup> *ლესარდი ე.*, „შრომის მედიაციის მექანიზმის შეფასება და გაუმჯობესების გზები (რეალური მედიაციის სერვისის (შემდეგი ნაბიჯები)“, 2018, 5.

მნიშვნელობა, ეს სამედიაციო კონტრაქტია თუ პირდაპირი მოლაპარაკებების შედეგად დადებული ხელშეკრულება) შესაძლოა არ ჩაითვალოს კოლექტიურ ხელშეკრულებად. თუ ეს ასე მიიჩნევა მასზე კოლექტიური ხელშეკრულების საკანონმდებლო მოწესრიგება ვერ გავრცელდება (უპირატესობა ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე, მიერთების შესაძლებლობა და ა.შ). ასეთი დაშვება, არამიზანშეწონილია. საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის მე-4 მუხლის მე-13 პუნქტის თანახმად, შემათანხმებელი პროცედურებით კოლექტიური დავის გადაწყვეტის შემთხვევაში სათანადო ცვლილებები აისახება ინდივიდუალურ ან/და კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებებში კოლექტიური მხარეების მიერ შეთანხმებული ფორმითა და ვადებში.

### 2.3 კოლექტიური დავის წარმართვის პროცესი

ნორმის მე-2 და მე-3 პუნქტების მიხედვით, მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. მოლაპარაკებების ნებისმიერ სტადიაზე მხარეს უფლება აქვს, შეთანხმების მისაღწევად მინისტრს გაუგზავნოს წერილობითი შეტყობინება მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. ეს შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა მეორე მხარეს. შესაბამისად, თუ მხარე ჩათვლის, რომ პირდაპირი მოლაპარაკებები არაეფექტურია და ვერ ხდება მხარეთა ვერც პოზიციების და ვერც ინტერესების დაახლოება, შეუძლია მიმართოს მინისტრს მედიაციის დაწყების მიზნით დავის მედიატორის დანიშვნის თაობაზე. ეს შეტყობინება იმავე დღეს გადაეცემა მეორე მხარეს.

მედიაცია არის პროცესი, რომელიც წარმართება ნეიტრალურ/მიუკერძოებელ პირის ან პირების მონაწილეობით, რათა ხელი შეეწყოს მხარეთა შორის მოლაპარაკებას და ორმხრივი გადაწყვეტილების მიღებას. მედიაცია არის პროცესი, რომელიც ახლოსაა მოლაპარაკებასთან: „მედიაცია არის მოლაპარაკების პროცესი, რომელიც მიმდინარეობს მესამე პირის დახმარებით და ხელშეწყობით.“<sup>2091</sup> მედიაცია კონფლიქტების მოგვარების პროცედურების ერთ-ერთი ვარიანტია. იგი დამყარებულია მხარეთა ნებაყოფლობით მონაწილეობაზე. ეს არის პროცედურა, როდესაც შუამავალი, რომელსაც დავაზე გადაწყვეტილების მიღების უფლება არ აქვს, სისტემატიურად ხელს უწყობს მხარეთა შორის კომუნისკაციას, რათა მათ მიეცეთ შესაძლებლობა აიღონ პასუხისმგებლობა დავის გადაწყვეტაზე. დამატებითი ძირეული მახასიათებლებია პროცესის

<sup>2091</sup> Shamir, Y., „Alternative Dispute Resolution Approaches and Their Application“, Israel Center for negotiation and mediation, 23.

კონფიდენციალურობა და მედიატორის ნეიტრალურობა. იმ დროს როდესაც სასამართლო პროცედურები არის ფორმალიზებული, მოთხოვნაზე ორიენტირებული, მედიაცია მხარეებს სთავაზობს მოქნილ, თვითგამორკვევაზე მიმართულ მიდგომას, რომელშიც კონფლიქტის ყველას ასპექტი, მათი სამართლებრივი მნიშვნელობისგან დამოუკიდებლად, შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს. სასამართლო პროცესისგან ამ კონტრასტულობის გამო მედიაცია განიხილება როგორც დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება.<sup>2092</sup>

გავრცელებული შეხედულებით, მედიაცია ემყარება შემდეგ პრინციპებს: კონფიდენციალურობას, ნებაყოფლობითობას, უფლებამოსილებათა მინიჭებას, ნეიტრალურობას, ინდივიდუალურობას. რომელიმე მათგანის გარეშე მედიაცია ან არასრულფასოვანია, ან მოცემულ პროცესს საერთოდ ვერ ვუწოდებთ მედიაციას.<sup>2093</sup> მედიაციის მიზანი არის მიეცეთ მხარეებს საშუალება იპოვონ საკუთარი კონფლიქტის გადაწყვეტი შედეგი მდგრადი და მათ მიერ განსაზღვრული გზით. პროცედურა კონსტრუქციულია და კონფლიქტის მხარეებისთვის პერსონალური განვითარების და სოციალური ზრდის შანსს შეიცავს.<sup>2094</sup>

მედიაცია თავისი არსით მოქნილია. შესაბამისად, მედიატორის მიერ პროცესის წარმართვას რამდენიმე წესი განსაზღვრავს. მედიაცია არაფორმალური პროცესია. მედიაციის პროცესში მხარეები უფლებამოსილი არიან, განიხილონ ნებისმიერი საკითხი და თავისუფლად წარმოაჩინონ საკუთარი ხედვები. მედიატორებს ხშირად უწევთ მყისიერი გადაწყვეტილების მიღება მიდგომასა ან პროცესის მოდიფიკაციის შესახებ. იქიდან გამომდინარე, რომ მედიაცია ეხება ადამიანურ ბუნებას და ინდივიდუალურ ქცევას, მედიატორმა უნდა შეძლოს მის წინაშე არსებულ განსხვავებულ სიტუაციაში ადაპტირება და პირისპირ დგომა. ინდივიდები წახალისებულები არიან მედიატორთან დეტალურად განიხილონ საკითხი ან დავა. ხშირად, როდესაც ფორმალურ გარემოში, როგორცაა სასამართლოს დარბაზი, განიხილება დავა ადამიანებს ეშინიათ ან ყოყმანობენ ისაუბრონ თავისუფლად. მეორე მხრივ, მედიაცია მონაწილეებს არაფორმალურობასა და კომუნიკაციის მაქსიმიზაციას სთავაზობს. მხარეები უფრო თავისუფლად გრძნობენ თავს, უფრო ჩართულები არიან პროცესში.<sup>2095</sup> მედიაციის არაფორმალურობის გამო არ არსებობს ერთიანი და მკაცრად განსაზღვრული პროცედურა, რომლის მიხედვითაც უნდა წარიმართოს იგი, თუმცა ის გარკვეული სტადიებისგან შედგება და არ არის ქაოსური პროცესი, რომლის დროსაც

<sup>2092</sup> *Steffek, F.*, „Mediation in the European Union: An introduction, European Commission“, 2012, 1-22.

<sup>2093</sup> *გერცვაძე გ.*, „მედიაცია“, 2010, 40

<sup>2094</sup> *Steffek, F.*, Mediation in the European Union: An introduction, European Commission, 2012, 1-22.

<sup>2095</sup> *Kovach, K.*, Mediation in a Nutshell, 2003, 39.

მედიატორის საკუთარი მიუკერძოებლობისა და ავტორიტეტის მეშვეობით ცდილობს მხარეთა შორის არსებული დავის გადაწყვეტას.<sup>2096</sup>

63-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობით შეტყობინების მიღების შემდეგ მინისტრი ნიშნავს დავის მედიატორს საქართველოს მთავრობის ნორმატიული აქტით დამტკიცებული კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის თანახმად.<sup>2097</sup> დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრის უფლებაა, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი. დავის მედიატორის დანიშვნის შესახებ წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს.

მთავრობის დადგენილების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მედიატორად დანიშვნისას კანდიდატის შერჩევა ხდება მედიატორთა რეესტრიდან, რომელსაც აწარმოებს მედიაციის საორგანიზაციო სამსახური. მედიატორთა რეესტრი იქმნება შრომის სამართლის ან დაკავშირებულ სფეროებში ექსპერტული ცოდნის მქონე, მიუკერძოებელი და დამოუკიდებელი პირებისგან, რომელთაც აქვს შრომითი ურთიერთობის საკითხებზე მოლაპარაკების წარმოებაში სპეციალური ცოდნა ან/და გამოცდილება და რომელთაც, მათი მიმართვის საფუძველზე, რეკომენდაციას უწევს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია. ამავე დადგენილების პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, კი სამმხრივი კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე ამ რეესტრს ამტკიცებს სამინისტრო, შესაბამისი მინისტრის ბრძანებით.<sup>2098</sup> კრიტერიუმები საკმაოდ ზოგადია, ხოლო კანონმდებლობა რეესტრის პერიოდული განახლების ან თავისუფალი კონკურსის შესახებ ჩანაწერებს არ მოიცავს.

#### 2.4. მედიაციის სავალდებულო ბუნება

63-ე მუხლი კოლექტიური შრომითი დავების მედიაციით განხილვისა და გადაწყვეტის სისტემის ერთ-ერთი მთავარი საფუძველია, თუმცა სავალდებულო მედიაციის მოდელი კონკრეტულად ამ მუხლს არ დაუდგენია და მას ირიბად ამავე კოდექსის 49-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ადგენს. რაც გულისხმობს, რომ კოლექტიური დავის დროს გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა ამ კოდექსის 63-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მინისტრისთვის წერილობით შეტყობინების გაგზავნიდან ან 63-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მინისტრის მიერ საკუთარი

<sup>2096</sup> ცერცვაძე გ., მედიაცია, 2010, 335.

<sup>2097</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება „კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვისა და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“, მიღებული 25.11.2013, გამოქვეყნდა 27.11.2013.

<sup>2098</sup> იქვე.

ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.

შესაბამისად, ორგანულმა კანონმა კონსტიტუციით აღიარებული გაფიცვის უფლების წარმოშობის საფუძვლად მიუთითა 21 დღიანი ვადის გასვლა, რომლის დინება ორ შემთხვევაში იწყება. აქედან გამომდინარე, კანონმა არა პირდაპირ, მაგრამ ირიბად მიანიშნა, რომ კოლექტიური დავების მედიაცია ეს არის სავალდებულო მედიაციის ერთ-ერთი სახე. შესაბამისად, მედიაციის უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, ნებაყოფლობითობა, რაც „ფსიქოლოგიურ კუთვნილებას“<sup>2099</sup> განსაზღვრავს შეთანხმებული გადაწყვეტილების აღსრულების მიმართ, დაკარგულია. მედიაციის სავალდებულოობას ხაზს უსვამს კოდექსის 63-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, მხარეები ვალდებული არიან, მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს. საგულისხმოა, რომ სანქცია წინამდებარე პუნქტის შეუსრულებლობისთვის არ არსებობს.

63-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმადაც, დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობით მიმართვის გარეშეც, საკუთარი ინიციატივით დანიშნოს დავის მედიატორი, რაც წერილობით უნდა ეცნობოს მხარეებს. კანონმდებლობა არ შეიცავს ჩანაწერს, რა კრიტერიუმით ფასდება მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობა.<sup>2100</sup> ასეთად შეიძლება მიჩნეული იქნეს მინისტრის მიერ მედიატორის საკუთარი ინიციატივით დანიშვნა ისეთი ტიპის კოლექტიური დავაზე, რომელმაც შეიძლება სერიოზული სოციალური ზეგავლენა მოახდინოს შესაბამის რეგიონსა თუ მთლიანად სახელმწიფოს ინტერესებზე.

დავის ნებისმიერ სტადიაზე მინისტრს უფლება აქვს, მიიღოს გადაწყვეტილება შემათანხმებელი პროცედურების შეწყვეტის შესახებ. მინისტრის მოთხოვნის შემთხვევაში დავის მედიატორი ვალდებულია გაუზღავნოს მას ანგარიში დავასთან დაკავშირებით. ერთი შეხედვითაც აშკარაა, რომ კოდექსით გათვალისწინებული პროცედურების უმეტესობა უფრო მინისტრის/სამინისტროს უფლებებს შეეხება, ვიდრე მხარეთა უფლებებს ვისთვისაც რეალურად შექმნილია აღნიშნული მუხლი.

მინისტრის მიერ მედიატორის დანიშვნა მედიაციის, როგორც მხარეთა კონტროლირებადი არაფორმალური პროცესს ეჭქვეშ აყენებს, ამ დროს უპრიანი იქნება, მხარეებს ჰქონდეთ საშუალება შეარჩიონ მედიატორი, და მხოლოდ შეთანხმების მიუღწევლობის შემთხვევაში დანიშნოს მედიატორი მინისტრმა.

<sup>2099</sup> psychological ownership

<sup>2100</sup> ლიპარტელიანი, მ. „შრომითი დავა და მისი გადაჭრის მექანიზმები“, შრომის კოდექსის კომენტარები, 2018, 231.

სამინისტროს საკმაოდ ფართო უფლებამოსილებები აქვს, რაც კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს იმ ფაქტს, რომ მედიაციის პროცესის პრინციპები უხეშად არის მოდიფიცირებული. სამინისტრომ უნდა მოირგოს მხოლოდ მედიაციის პროვაიდერის მანტია და უარი თქვას პროცესის როგორც პროცესუალურ, ისე შინაარსობრივ ნაწილში ჩარევაზე. შესაბამისად, აუცილებელია დადგინდეს მედიატორის მიერ სამინისტროსთვის წარსადგენი ანგარიშის ფორმა, რომელიც მხოლოდ ზოგად ინფორმაციას მიაწვდის ანგარიშის ადრესატს. ზოგადი ინფორმაცია შეიძლება შეეხებოდეს ჩატარებული შეხვედრების რაოდენობას, დავის შედეგს, ხელშეკრულებაში არსებული პირობების კონფიდენციალურად დატოვების პირობით და ა.შ.<sup>2101</sup> აქვე, დამატებით შეიძლება ითქვას, რომ მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით პროცესის შეწყვეტა შესაძლებელი უნდა იყოს მხოლოდ მედიატორის შუამდგომლობის საფუძველზე და არა დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენებით, ერთპიროვნულად. კანონი არ იძლევა პასუხს შეკითხვაზე რა ხდება თუ მინისტრი წყვეტს მედიაციას, ხოლო მხარეებს მოლაპარაკების გაგრძელება სურთ ან გაფიცვისთვის განკუთვნილ პერიოდში კოდექსის 64-ე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად წარმოემვათ ვალდებულება აწარმოონ მოლაპარაკებები.

## 2.5 კონფიდენციალობის პრინციპი

63-ე მუხლის მე-9 პუნქტით კანონმდებელმა გადმოიტანა მედიაციის კიდევ ერთი უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, კონფიდენციალურობა. მოსამართლეები, არბიტრები და სხვა გადაწყვეტილების მიმღები პირები ხელმძღვანელობენ მიღებული მტკიცებულებებით და საბოლოოდ ამის მიხედვით იღებენ გადაწყვეტილებებს. თუმცა, მედიატორები მხარეებთან ერთად აქტიურად მუშაობენ, რათა დაეხმარონ მათ აღმოაჩინონ, გაიგონ და შეაფასონ სხვადასხვა ინტერესი, რომელთა გამო წარმოიშვება დავა. მედიაციის პროცესში სწორედ კონფიდენციალობის პრინციპის დამსახურებით აქვთ მხარეებს საშუალება იყვნენ უფრო ღია და გულწრფელები საკუთარი ინტერესებისა და საქმისათვის მნიშვნელოვანი სხვა ინფორმაციის გაზიარების თვალსაზრისით.<sup>2102</sup>

შრომის კოდექსის 63-ე მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით, დავის მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ინფორმაცია ან დოკუმენტი, რომელიც მისთვის, როგორც დავის მედიატორისთვის, გახდა ცნობილი. საქართველოს მთავრობის 301-ე დადგენილების მე-7 მუხლის მე-2

<sup>2101</sup> ჟორჯოლიანი ლ., „საქართველოს კანონმდებლობაში კოლექტიური შრომითსამართლებრივი დავების მოგვარება მედიაციის მეშვეობით“, 2019, 113, <https://www.tsu.ge/assets/media/files/48/disertaciebi4/Levan-Jorjoliani.pdf>.

<sup>2102</sup> Riskin, Westbrook, Guthrie, Reuben, Robbennolt, Welsh, Dispute Resolution and Lawyers, fourth edition, 2009, 482.

პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, კოლექტიურ დავაზე დანიშნული მედიატორი ვალდებულია არ გაამჟღავნოს ან/და არ გამოიყენოს კომერციული ან სამსახურებრივი საიდუმლოების შემცველი ან სხვაგვარი კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომლის საჯაროობაც შეზღუდულია მოქმედი კანონმდებლობით და რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა მედიაციის განხორციელებასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, დადგენილებამ შრომის კოდექსის ჩანაწერისგან განსხვავებით დამატებით შემოიტანა კომერციული ან სამსახურებრივი საიდუმლოების ან სხვაგვარი კონფიდენციალური ინფორმაციის ცნება, რითაც ბუნდოვანი გახდა მედიატორის კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვის ვალდებულება.

დასაზუსტებელია, თუ რა ხდება, როდესაც ასეთ ინფორმაციას ან დოკუმენტს ამჟღავნებს თავად მხარე – დამსაქმებელი ან დასაქმებული. მნიშვნელოვანია კონფიდენციალურობის პრინციპის გავრცელების საკითხი დარეგულირდეს როგორც მხარეების, ისე მედიატორთან მიმართებით, კერძოდ, დაკონკრეტდეს რა სახის ინფორმაციის გაცემა შეუძლია მედიატორს, ასევე განისაზღვროს პასუხისმგებლობა წინამდებარე პრინციპის დარღვევისთვის ან მხარეებს დაევალოთ თავად განსაზღვრონ ხელშეკრულებით აღნიშნული მედიაციის პროცესის დაწყებამდე (წინასწარ განსაზღვრული პირგასამტეხლო ან მსგავსი).

## 2.6 არბიტრაჟი

ნორმის მე-8 პუნქტი მხარეებს აძლევთ საშუალებას შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისათვის გადაცემაზე. მსგავს ჩანაწერს იცნობს კოდექსის 61-ე მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტები ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტასთან დაკავშირებით.

არბიტრაჟი არის სახელმწიფოს მიერ დაშვებული, მაგრამ სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის ფარგლებს გარეთ არსებული ინსტიტუტი.<sup>2103</sup> არბიტრაჟი შეიძლება განისაზღვროს როგორც, დავების გადაწყვეტის კონკრეტული მექანიზმი,<sup>2104</sup> რომელიც იქმნება ორ ან მეტ მხარეს შორის არსებული ხელშეკრულების შესაბამისად. მხარეები ხელშეკრულებით თანხმდებიან, რომ არბიტრების მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება საბოლოო იქნება. გადაწყვეტილება გამოტანილი უნდა

<sup>2103</sup> გერვადე გ., საერთაშორისო არბიტრაჟი (შედარებითი ანალიზი), 2009, 20.

<sup>2104</sup> საარბიტრაჟო განხილვის (არბიტრაჟის) ძირითადი პრინციპებია-მოქნილი პროცესი, პროცესის ეკონომიურობა, დავათა გადაწყვეტის სისწრაფე, საქმის განხილვის ერთი ინსტანცია, მხარეთა ავტონომიურობის მაღალი ხარისხი, არბიტრაჟის, არბიტრების მიმართ მეტი ნდობა მათი კვალიფიკაციისა და დამოუკიდებლობის გათვალისწინებით, საარბიტრაჟო განხილვის კონფიდენციალურობა, აგრეთვე შემდგომის დავების პრევენცია, რაც განსაკუთრებით აქტუალურია მხარეთა ქონებრივი ხასიათის ურთიერთობებში., *თითბერიძე*, საქართველოს კანონი „არბიტრაჟის შესახებ“ კომენტარი, მეორე გამოცემა, 2020, 20.



იქნეს სამართლიანი და თანასწორუფლებიანი პროცესის შედეგად და უნდა ექვემდებარებოდეს იძულებით აღსრულებას.<sup>2105</sup>

არბიტრაჟის შესახებ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მიხედვით, არბიტრაჟი უფლებამოსილია განიხილოს პირთა თანასწორობაზე დამყარებული კერძო ხასიათი ის ქონებრივი დავა, რომლის მოწესრიგებაც მხარეებს შეუძლიათ ერთმანეთს შორის, ასევე „საჯარო და კერძო თანამშრომლობის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საჯარო და კერძო თანამშრომლობის ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული დავა.

ევროპული კავშირის ფარგლებში, არბიტრაჟი, ძირითადად გამოიყენება, როგორც კოლექტიური დავის გადაწყვეტის გზა, მაგრამ წევრი ქვეყნების საკანონმდებლო მოწესრიგება განსხვავებულია. გერმანიასა და საფრანგეთში დაუმუშავებელია ინდივიდუალური დავის გადაწყვეტა არბიტრაჟის გზით. ჩეხეთის რესპუბლიკის კანონმდებლობის მიხედვით, დავის მონაწილეები ვალდებული არიან სცადონ, რომ დავა გადაჭრან მედიაციის გზით, სანამ შეთანხმდებიან, რომ დავა გადაეცეს არბიტრაჟს განსახილველად. დანია შრომით დავებში არბიტრაჟის როლს ზღუდავს და ადგენს, რომ ინტერესებს დაფუძნებული დავა არ შეიძლება პირდაპირ არბიტრაჟმა განიხილოს. მისი მთავარი პრინციპი იმაში მდგომარეობს, რომ ინტერესებზე დაფუძნებული დავა უნდა გადაწყდეს მოლაპარაკებით დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. არბიტრაჟზე მიმართვის შესაძლებლობა მხარეებს შეიძლება მიეცეთ მას შემდეგ, რაც მხარეები ამოწურავენ გაფიცვისა და ლოკაუტის ფარგლებში მინიჭებულ შესაძლებლობებს.<sup>2106</sup>

შესაბამისად უნდა გაეცეს პასუხი შეკითხვას: კოლექტიური დავის საგნისა და „არბიტრაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის ანალიზის საფუძველზე რა სახის დავები შეიძლება გადაეცეს არბიტრაჟს? ვინაიდან შრომის კოდექსი არ იცნობს კოლექტიური შრომით დავების კატეგორიებად დაყოფას, შეკითხვას პასუხი უნდა გაეცეს ლიტერატურაში და საერთაშორისო პრაქტიკაში დაგროვილი ცოდნისა და „არბიტრაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის ანალიზით, რის შედეგადაც შეიძლება ითქვას, რომ ინტერესების შესახებ კოლექტიურ შრომით დავაზე არბიტრაჟის კომპეტენციის დადგენა მეტწილად გამორიცხულია („არბიტრაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-16 მუხლი), ხოლო უფლებების შესახებ დავის შემთხვევაში არბიტრაჟუნარიანი შეიძლება იყოს დავა, რომლის საგანი ძირითადად თანხის გადახდევინების საკითხებთანაა დაკავშირებული. კოლექტიური დავის შემთხვევაში, დავის სახეობას ხშირად სტრატეგიული და კანონისმიერი მნიშვნელობა

<sup>2105</sup> იქვე, 19.

<sup>2106</sup> *სტურუა*, სადისერტაციო ნაშრომი „რომითი ურთიერთობის რეგულირების სტანდარტების საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით-შედარებითსამართლებრივი ანალიზი დასავლურ სტანდარტებთან, 2018, 147-148

აქვს მისი გადაწყვეტის მეთოდის განსაზღვრისთვის. უფლებების შესახებ დავის შემთხვევაში ძალაში არსებულმა კოლექტიურმა ხელშეკრულებამ შეიძლება თავად გაითვალისწინოს დავის მოგვარების მექანიზმი, რომელიც უნდა გამოიყენონ მხარეებმა. კონკრეტული ქვეყნის გათვალისწინებით, შეიძლება განსაზღვრულ კოლექტიურ დავის საგანზე არსებობდეს საკანონმდებლო დათქმები, რომელთა მიხედვითაც არსებობს სპეციფიური ფორმა ასეთი დავების მოგვარებისა. ასეთი ტიპის დავების მოგვარებისთვის (სასამართლო წარმოების გამოკლებით) არსებობს სამი გზა: კონსილიაცია, მედიაცია და არბიტრაჟი. სამივე ალტერნატივის შემთხვევაში საქმე გვაქვს მესამე პირის ჩარევასთან, ხოლო ჩარევის ხარისხი განასხვავებს მათ ერთმანეთისგან.<sup>2107</sup>

---

<sup>2107</sup> Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labor Disputes through Mediation, Conciliation and Arbitration and Labor Courts, Nicosia, Cyprus, October 18<sup>th</sup>-19<sup>th</sup>, 2007, 3.

#### **მუხლი 64. გაფიცვა და ლოკაუტი**

1. გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არ აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ პირებს.
2. ლოკაუტი არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.
3. კოლექტიური დავის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა ამ კანონის 63-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან იმავე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშნვიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.
4. კოლექტიური დავის დროს მისმა მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ.
5. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები.
6. ლოკაუტი არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს.
7. გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, გადაუხადოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება.
8. გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

#### **1. გაფიცვის უფლება**

##### **1.1. გაფიცვა, როგორც ფუნდამენტური უფლება**

გაფიცვის უფლება არის დასაქმებულთა და მათ ორგანიზაციათა ფუნდამენტური უფლება, გაერთიანების თავისუფლების განუყოფელი ნაწილი, რომელიც შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესების დაცვისა და უფლებების რეალიზების უმნიშვნელოვანესი საშუალებაა.<sup>2108</sup>

<sup>2108</sup> შეად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition (2018), International Labour Office, Geneva, para. 751-754. Available on: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-normes/documents/publication/wcms-632659.pdf>.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 64, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა, შველიძე

გაფიცვა, როგორც ინდივიდის ფუნდამენტური უფლება აღიარებულია საერთაშორისო აქტებით და ქვეყნების კონსტიტუციით.<sup>2109</sup>

გაფიცვის უფლება დაცული და აღიარებულია შსო-ის, მისი სახედამხედველო ორგანოების, მათ შორის (1952 წლიდან) CFA-ს და (1959 წლიდან) CEACR-ის მიერ<sup>2110</sup>. აღნიშნული ორგანოების გადაწყვეტილებებით საფუძველი ჩაეყარა გაფიცვის უფლების ფუძემდებლურ პრინციპებს, რაც შემდგომში საყოველთაოდ გაზიარებული იქნა სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ. გაფიცვის უფლება ფუნდამენტურ უფლებად აღიარებულია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული გაეროს 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ პაქტით<sup>2111</sup> და ევროპის სოციალური ქარტიით.<sup>2112</sup> გაფიცვის უფლებას პირდაპირ არ არეგულირებს შსო-ის რომელიმე ინსტრუმენტი.<sup>2113</sup> თუმცა, იგი გამომდინარეობს 87-ე

<sup>2109</sup> გაფიცვის უფლება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების უმეტესობაში გარანტირებულია კონსტიტუციით (ზულგარეთი, კვიპროსი, დანია, ესტონეთი, საბერძნეთი უნგრეთი, იტალია, ლიტვა, ლატვია, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, ესპანეთი, სლოვაკეთი, და ა.შ.). გამოწაკლისია, ამ მხრივ, გერმანია და ფინეთი, სადაც გაფიცვის უფლება გამომდინარეობს გაერთიანების თავისუფლებიდან. ბევრ ქვეყანაში, სადაც გაფიცვის უფლების შესახებ დეტალური კანონმდებლობა არ არსებობს, იგი რეგულირებულია სასამართლო პრაქტიკით. მაგალითად, ასეთი ქვეყნებია: ბელგია, დანია, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლუქსემბურგი და ნიდერლანდები. *ლიპარტელიანი რ.*, გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 238.

<sup>2110</sup> General Survey on the Freedom of Association and Collective Bargaining, Report III (Part 4B), ILC, 81st Session, 1994, para. 146-147. Available on: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)

<sup>2111</sup> ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ 1966 წლის საერთაშორისო პაქტის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ „ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები კისრულობენ ვალდებულებას უზრუნველყონ: გაფიცვის უფლება იმ პირობით, რომ ეს უფლება ხორციელდებოდეს თითოეული ქვეყნის კანონების შესაბამისად. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით „ეს მუხლი არ ეწინააღმდეგება იმას, რომ კანონიერი შეზღუდვები შემოიღონ ამ უფლებების გამოყენებაზე იმ პირთა მიერ, რომლებიც შედიან სახელმწიფოა შეიარაღებული ძალების, პოლიციისა თუ ადმინისტრაციის შემადგენლობაში“.<sup>2111</sup>

<sup>2112</sup> 1996 წლის ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული) მე-6 მუხლის მე-4 პუნქტში „კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება“ განისაზღვრა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებას მიიღონ კოლექტიური ზომები ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში გაფიცვის უფლების ჩათვლით, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რომლებიც შესაძლებელია გამომდინარეობდეს ადრე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებებიდან.

<sup>2113</sup> გაფიცვის უფლება ფრაგმენტულად ნახსენებია შსო-ის 1957 წლის „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“ N105 კონვენციასა (მუხლი 1, პუნქტი „დ“) და 1951 წლის N92 რეკომენდაციაში „ნებაყოფლობითი შემათანხმებელი პროცედურებისა და არბიტრაჟის შესახებ“ (მე-4, მე-6 და მე-7 მუხლები). გარდა ამისა, გაფიცვის უფლებას ცალსახად აღიარებს შსო-ის ორი რეზოლუცია „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ ქვეყნებში პროფესიული კავშირის საწინააღმდეგო კანონმდებლობის გაუქმების შესახებ“ და

კონვენციიდან. მართალია კონვენცია ზუსტად არ უთითებს გაფიცვის უფლებაზე, თუმცა, გათვალისწინებული გარანტიები ეხება დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ყველა ლეგიტიმურ ქმედებას, რომელიც მიმართულია მათი წევრთა ინტერესების დაცვისკენ. CEACR-ის განმარტებით, გაფიცვის უფლება დაცულია 87-ე კონვენციის მე-3 და მე-10 მუხლებით<sup>2114</sup>.<sup>2115</sup> ერთობლივად, ამ ორი მუხლის შინაარსის გათვალისწინებით, CEACR-ის და CFA-ს შეხედულებაა, რომ გაფიცვის უფლება არის დასაქმებულთა და მათი ორგანიზაციების ფუნდამენტური უფლება, რომელიც განუყოფელია გაერთიანების თავისუფლების უფლებისგან და განსაზღვრავს მისი გამოყენების ფარგლებსა და პრინციპებს.<sup>2116</sup> გაფიცვის უფლებასა და კოლექტიურ მოლაპარაკებას შორის „მყარი კავშირი“ აღიარებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ. სასამართლო განმარტავს, რომ „გაფიცვის უფლება უზრუნველყოფს კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების ეფექტიანობას“.<sup>2117</sup>

გაფიცვის უფლება აღიარებული და დაცულია საქართველოს კონსტიტუციით. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე III მუხლი, რომელიც მოქცეულია კონსტიტუციის მეორე – ადამიანის ძირითადი უფლებების თავში, „აღიარებს“ გაფიცვის უფლებას.<sup>2118</sup> უზენაესი სასამართლო გაფიცვის უფლების კონსტიტუციურ ჩანაწერს „სოციალური შინაარსის“ ნორმად ავასებს და მას კონსტიტუციით გარანტირებული „შრომის უფლების“ ჭრილში განიხილავს.<sup>2119</sup>

---

„პროფესიული კავშირის უფლებებისა და სამოქალაქო თავისუფლებასთან მათი კავშირის შესახებ“ (1957 Resolution Concerning the abolition of Anti-Trade Union legislation in the States Members of the International Labour Organization and the 1970 Resolution concerning Trade Union Rights and Their Relation to Civil Liberties), 1970, Record of Proceedings. International Labour Conference, 54th Session, 1970, Geneva, para. 735-736. გაფიცვის უფლება ასევე დადასტურებულია შსო-ის რეგიონალური კონფერენციების და კომიტეტების, ისევე როგორც სხვა ორგანოების სხვადასხვა რეზოლუციებში.

<sup>2114</sup> მე-3 მუხლის მიხედვით, „მშრომელთა და მეწარმეთა ორგანიზაციებს უფლება აქვთ შეიმუშაონ საკუთარი წესდებები და რეგლამენტები, თავისუფლად აირჩიონ თავისი წარმომადგენლები, ჩამოაყალიბონ აპარატი, წარმართონ თავიანთი საქმიანობა, დასახონ მოქმედების პროგრამა“. მე-10 მუხლის მიხედვით „ამ კონვენციაში ტერმინი „ორგანიზაცია“ ნიშნავს მშრომელთა და მეწარმეთა ყოველგვარ ორგანიზაციას, რომლის მიზანია მშრომელთა და მეწარმეთა ინტერესების უზრუნველყოფა და დაცვა.

<sup>2115</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 117, 119.

<sup>2116</sup> ILO principals concerning the right to strike, Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Guido, 1998, 8-9.

<sup>2117</sup> სუსგ, 2016 წლის 28 სექტემბერი, საქმე Nას-506-484-2016.

<sup>2118</sup> „გაფიცვის უფლება აღიარებულია. ამ უფლების განხორციელების პირობები და წესი განისაზღვრება ორგანული კანონით.“

<sup>2119</sup> სუსგ, 2016 წლის 28 სექტემბერი, საქმე Nას-506-484-2016.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 64, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა, შველიძე

გაფიცვის უფლება ასევე აღიარებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსა<sup>2120</sup> და ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკით.<sup>2121</sup>

## 1.2 გაფიცვის არსი

სშკ-ის 64-ე I მუხლის თანახმად, გაფიცვა არსობრივად გულისხმობს დასაქმებულის „დროებით“ და „ნებაყოფლობით“ უარს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.<sup>2122</sup> შესაბამისად, წინაპირობების დაცვით ორგანიზებული გაფიცვის შემთხვევაში, დასაქმებული არ ასრულებს შრომით მოვალეობას, ხოლო სამუშაოს შეუსრულებლობა არ კვალიფიცირდება ვალდებულების დარღვევად. ნორმის თანახმად, გაფიცვა ყოველთვის არ გულისხმობს გაფიცვის დროს ვალდებულების შესრულებაზე სრულ უარს. გაფიცვის რეჟიმში ვალდებულების შეუსრულებლობა შეიძლება იყოს ნაწილობრივი.

## 1.3 გაფიცვის უფლება აკრძალვა და შეზღუდვა

გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის უფლება. იგი შეიძლება შეიზღუდოს ან აიკრძალოს. CEACR-ის და CFA-ს მიდგომაა, რომ გაფიცვასთან დაკავშირებული შეზღუდვები შეიძლება შეეხოს: (1) მწვავე ეროვნული ან ადგილობრივი კრიზისის შემთხვევებს<sup>2123</sup>; (2) სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურს, ტერმინის ვიწრო გაგებით; და (3) განსაზღვრული კატეგორიის საჯარო მოხელეებს.<sup>2124</sup>

---

<sup>2120</sup> National Union of Belgian Police v Belgium [1979] 1 EHRR 578; Swedish Engine Drivers v Sweden (1979) 1

EHRR 617; Schmidt and Dahlstrom v Sweden (1979) 1 EHRR 632; Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey, no. 68959/01, § 24, 21 April 2009; Demir y Baykara c.Turquía [GC], n° 34503/97, § 107, CEDH 2008; and etc.

<sup>2121</sup> Case C-438/05, ITF and FSU v Viking Line ABP [2008] IRLR 143; C -341/05, Laval Un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet [2008] IRLR 160.

<sup>2122</sup> საერთაშორისო მიდგომით გაფიცვა განიმარტება, როგორც დასაქმებულთა ერთი ან მეტი ჯგუფის მიერ შრომითი საქმიანობის დროებით შეჩერება მათი მოთხოვნების და საჩივრების შესრულების ან სხვა დასაქმებულების მოთხოვნების ან საჩივრების მხარდაჭერის მიზნით. იხ. მაგ. Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). Available on: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms-087544.pdf>.

<sup>2123</sup> CFA-ს თანახმად გაფიცვის უფლების აკრძალვა გამართლებულია მწვავე ეროვნული ან ადგილობრივი კრიზისის დროს და მხოლოდ შეზღუდული დროის განმავლობაში. აღნიშნული საფუძვლით გაფიცვის უფლების აკრძალვა დასაშვებია კრიზისული მდგომარეობის საჭიროების ფარგლებში. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 824.

<sup>2124</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 127.

კონსტიტუციის 26-ე III მუხლის მიხედვით, გაფიცვის უფლების განხორციელების პირობები და წესი განისაზღვრება ორგანული კანონით. ეს კონსტიტუციური დათქმა, მათ შორის მოიაზრებს გაფიცვის უფლების აკრძალვის ან შეზღუდვის შემთხვევას. სშკ ითვალისწინებს გაფიცვის უფლების შეზღუდვის შემდეგ შემთხვევებს:

ა) გაფიცვის უფლების შეზღუდვა დასაშვებია გაფიცვის გადადების ან შეჩერების გზით თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას (იხ. 65-ე მუხლის კომენტარი);

ბ) გაფიცვის უფლების შეზღუდვა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში (იხ. 66-ე მუხლის კომენტარი);

გ) გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საგანგებო მდგომარეობის ან საომარი მდგომარეობის დროს (იხ. 67-ე მუხლის კომენტარი).

რაც შეეხება გაფიცვის უფლების აკრძალვას, 64-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, გაფიცვაში მონაწილეობის უფლება არ აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ პირებს. გაფიცვის უფლების აკრძალვა ვრცელდება პოლიციელზე<sup>2125</sup>, დაზვერვის სამსახურის მოსამსახურეებზე,<sup>2126</sup> პენიტენციური სამსახურის სპეციალური და სამოქალაქო დანაყოფების მოსამსახურეებზე,<sup>2127</sup> პროკურატურის თანამშრომლებზე,<sup>2128</sup> სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლებზე,<sup>2129</sup> სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის თანამშრომლებზე,<sup>2130</sup> საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის მოსამსახურეებზე,<sup>2131</sup> პირებზე, რომლებიც გადიან არასამხედრო ალტერნატიულ შრომით სამსახურს,<sup>2132</sup> მოსამართლეებზე.<sup>2133</sup>

## 2. ლოკაუტი

სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-2 პუნქტი ითვალისწინებს ლოკაუტის დეფინიციას – დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. ლოკაუტი გულისხმობს, დაცვის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის სამუშაოს მიცემაზე უარს და

<sup>2125</sup> იხ. პოლიციის შესახებ კანონი.

<sup>2126</sup> იხ. საქართველოს დაზვერვის სამსახურის შესახებ კანონი.

<sup>2127</sup> იხ. სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ კანონი.

<sup>2128</sup> იხ. პროკურატურის შესახებ კანონი.

<sup>2129</sup> იხ. საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის შესახებ კანონი.

<sup>2130</sup> იხ. სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის შესახებ კანონი.

<sup>2131</sup> იხ. სამოქალაქო უსაფრთხოების შესახებ კანონი.

<sup>2132</sup> იხ. არასამხედრო ალტერნატიული შრომითი სამსახურის შესახებ კანონი.

<sup>2133</sup> იხ. საქართველოს სამოსამართლო ეთიკის წესების 28-ე მუხლი.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 64, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა, შველიძე

წარმოების დახურვას.<sup>2134</sup> ასეთ დროს დასაქმებულს არ აქვს შესაძლებლობა შეასრულოს სამუშაო, თუმცა შესაბამისი წინაპირობების დაცვით ორგანიზაციული ლოკაუტი დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენად არ კვალიფიცირდება. ლოკაუტის დროს აუცილებელი არ არის დამსაქმებელმა უარის თქვას შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ყველა ვალდებულების შესრულებაზე, ის შეიძლება იყოს ნაწილობრივი.

ლოკაუტის უფლება<sup>2135</sup> განიმარტება როგორც ერთი ან მეტი სამუშაო ადგილის სრული ან ნაწილობრივი „დაკეტვა“ ან დასაქმებულთა ნორმალური სამუშაო პროცესის ხელშეშლა ერთი ან რამდენიმე დამსაქმებლის მიერ, რომლის მიზანიცაა მათი მოთხოვნების ან საჩივრების აღსრულება ან წინააღმდეგობის გაწევა ან სხვა დამსაქმებლების მოთხოვნების ან საჩივრების მხარდაჭერა.<sup>2136</sup>

### 3. გაფიცვის და ლოკაუტი წინაპირობები

კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-3 პუნქტის დათქმა, რომ გაფიცვის უფლების განხორციელების პირობები და წესი განისაზღვრება ორგანიზაციული კანონით, სშკ-ის 64-ე მუხლშია რეალიზებული.

#### 3.1 დავა, როგორც გაფიცვის/ლოკაუტის წინაპირობა

სშკ-ის 64-ე მუხლი გაფიცვას დავას უკავშირებს. 61-ე მუხლის მიხედვით კი დავა შეიძლება წარმოიშვას კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევის, ან დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოების გამო.

64-ე მუხლი, 61-ე მუხლთან მიმართებით ფართოდ უნდა განიმარტოს და დავის საფუძველი, შესაბამისად, გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულთა მოთხოვნა შესაძლოა გასცდეს 61-ე მუხლში მითითებულ საფუძველს. ამდენად, დავა და დასაქმებულთა მიერ ორგანიზებული გაფიცვა შესაძლოა უკავშირდებოდეს საკითხებს, რომლებიც არ

<sup>2134</sup> ინგლისურ ენაზე - lockout. შეად. *Garner B.*, Black's Law Dictionary, 2004, 437.

<sup>2135</sup> იხ. მაგ. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 764, 843, 860, 1158.

<sup>2136</sup> Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993), <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms-087544.pdf>.



შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 64, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა, შველიძე

მიეკუთვნებიან შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს,<sup>2137</sup> როგორებიცაა მაგ. ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის დაზღვევა, გაუმჯობესებული შრომის უსაფრთხოების სისტემის დანერგვა, მასობრივი დათხოვნა.

ზემოაღნიშნულთან ერთად, გაფიცვის შესახებ სშკ-ის ნორმები 87-ე კონვენციის და გაფიცვის კონსტიტუციური დაცვის გარანტიის ჭრილში უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ კანონმდებლობით უზრუნველყოფილი იქნეს დასაქმებულთა მიერ ე.წ. მხარდამჭერი გაფიცვის<sup>2138</sup> – სოლიდარობის გაფიცვის<sup>2139</sup> ორგანიზების შესაძლებლობა<sup>2140</sup>.<sup>2141</sup>

<sup>2137</sup> შეად. სშკ-ს მე-14 I მუხლით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები.

<sup>2138</sup> მხარდამჭერი გაფიცვა გულისხმობს შემთხვევას როცა დასაქმებულები გამოდიან სხვა გაფიცვის მხარდასაჭერად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 770.

<sup>2139</sup> კანონმდებლობაში სოლიდარობის გაფიცვის პირდაპირი რეგულირების არარსებობის პრობლემის შესახებ იხ. ლიპარტელიანი რ., გაფიცვის უფლება: საქართველოს კანონმდებლობა და მისი მიმართება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, რედ. ჩაჩავა ს., 2014, 240-241.

<sup>2140</sup> თავის პირდაპირ მოთხოვნაში CEACR-მა საქართველოს მთავრობისგან მოითხოვა განმარტება, შესაძლებელია თუ არა კანონიერი გაფიცვის ორგანიზება ისეთი საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, რომელიც პირდაპირ არ არის მითითებული შრომის კოდექსში. CEACR-მა მოგვიანებით კვლავ მოსთხოვა საქართველოს მთავრობას, განმარტოს, შესაძლებელია თუ არა გაფიცვის კანონიერად განხორციელება, როცა ასეთი გაფიცვა პირდაპირ არ არის განპირობებული დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის დავით, როგორცაა ქვეყნის ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული გაფიცვა. CEACR საქართველოს მთავრობის პოზიციიდან ასკვნის, რომ ორგანიზაციებს შეუძლიათ, განახორციელონ ნებისმიერი ქმედება, რომელიც არ არის კანონით აკრძალული, მათ შორის ქმედება, რომელიც პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული კანონით. მთავრობის განმარტებით, სასამართლოზეა დამოკიდებული გაფიცვის კანონიერების დადგენა. მთავრობამ CEACR-ს ასევე მიაწოდა საქმე, რომლის ფარგლებშიც, მისივე მტკიცებით, სოლიდარობის გაფიცვა კანონიერად იქნა მიჩნეული. „ექსპერტთა კომიტეტმა“ გაითვალისწინა აღნიშნული ინფორმაცია (<https://www.ilo.org>).

<sup>2141</sup> სოლიდარულ გაფიცვასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ საქმეზე - რკინიგზის, საზღვაო და ტრანსპორტის სფეროს დასაქმებულთა ეროვნული კავშირი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ. მომჩივანთა გაერთიანება სადავოდ ხდიდა გაერთიანებულ სამეფოში მოქმედ საკანონმდებლო ჩანაწერს, რომელიც კრძალავდა სოლიდარულ გაფიცვას. მომჩივანთა აზრით სოლიდარული გაფიცვის აბსოლუტური აკრძალვა ზღუდავდა გაერთიანების უნარს, დაეცვა საკუთარი წევრების ინტერესები. სასამართლოს უნდა განეხილა თუ რამდენად ხდებოდა სოლიდარული გაფიცვის უფლება კონვენციის მე-11 მუხლის დაცვის ფარგლებში. დიდმა პალატამ მანამდე განხილულ საქმეში (DEMIR AND BAYKARA V. TURKEY (2009) E.H.R.R.) დაადგინა, რომ სასამართლომ ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციასთან ერთად უნდა გაითვალისწინოს საერთაშორისო სამართლის ელემენტები, მათ განმარტებანი კომპეტენტური ორგანოების მიერ და ევროპულ სახელმწიფოთა პრაქტიკა, რომელიც ასახავს მათ საერთო ღირებულებებს. შესაბამისად, საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით, სასამართლომ დაადგინა, რომ სოლიდარული გაფიცვის კანონისმიერი აკრძალვა წარმოადგენდა ჩარევას მომჩივანი კავშირის გაერთიანების თავისუფლების უფლებაში. აღნიშნულის შემდგომ, სასამართლომ შეაფასა მომჩივანის კავშირის საქმიანობაში ჩარევის

CFA-ს თანახმად, დასაქმებულებსა და მათ ორგანიზაციებს უნდა ჰქონდეთ უფლებამოსილება, საჭიროების შემთხვევაში, ფართო კონტექსტში გამოხატონ უკმაყოფილება იმ ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებსაც გავლენა აქვთ მათი წევრების ინტერესებზე.<sup>2142</sup> დასაქმებულთა სოციალურ-ეკონომიკური და პროფესიული ინტერესების დაცვაზე პასუხისმგებელ ორგანიზაციებს უნდა ჰქონდეთ გაფიცვის ორგანიზების უფლებამოსილება, იმ მიზნით, რომ მხარი დაუჭირონ მათ პოზიციებს იმ მთავარი ეკონომიკური და სოციალური საკითხების გადაჭრის შესახებ, რომლებსაც აქვთ პირდაპირი გავლენა მათ წევრებზე და ზოგადად, დასაქმებულებზე, კერძოდ, ისეთ საკითხებზე როგორცაა დასაქმება, სოციალური დაცვა, ცხოვრების სტანდარტები.<sup>2143</sup> მხარდამჭერ გაფიცვასთან დაკავშირებით CFA-ს განმარტებით, დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ მხარდამჭერი გაფიცვის უფლება იმ პირობის დაცვით, რომ ძირითადი გაფიცვა, რომლის მხარდაჭერაც ხდება, არის კანონიერად ორგანიზებული.<sup>2144</sup> აღიარებულია, რომ გაერთიანების თავისუფლების პრინციპს ეწინააღმდეგება ისეთი გაფიცვის აკრძალვა, რომელიც არ არის დაკავშირებული კოლექტიურ დავასთან და რომლის მხარესაც დასაქმებული ან პროფესიული კავშირი წარმოადგენს.<sup>2145</sup>

ლოკაუტის უფლების წარმოშობის სავალდებულო წინაპირობაა მხარეთა შორის შრომითი დავა. დავა, როგორც ლოკაუტის წინაპირობა შეიძლება წარმოიშვას დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ან დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ კოლექტიური ხელშეკრულების დარღვევის გამო ან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოების გამო.

---

ბუნება და მასშტაბი. სასამართლომ ჩარევის მართლზომიერებისა და პროპორციულობის შეფასებისას გაიზიარა მთავრობის პოზიცია აკრძალვის ლეგიტიმურ მიზანთან დაკავშირებით. აღნიშნა, რომ უფლებაში ჩარევის მიზანს წარმოადგენს სხვათა უფლებების დაცვა. სხვათა უფლებები, სასამართლოს განმარტებით, მოიცავდა არამხოლოდ უშუალოდ სამეწარმეო დავაში ჩართული დამსაქმებლის, არამედ ზოგადად, ეროვნული ეკონომიკისა და იმ პირთა ინტერესებსაც, რომელთა ფართო ინტერესებზეც (იგულისხმება საჯარო სერვისებზე წვდომა) გავლენას იქონიებდა პოტენციურად სოლიდარული გაფიცვა, რომელიც იმაზე მასშტაბური იქნებოდა, ვიდრე პირველადი გაფიცვა. NATIONAL UNION OF RAIL, MARITIME AND TRANSPORT WORKERS V. THE UNITED KINGDOM (2015) 60 E.H.R.R.

<sup>2142</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 766.

<sup>2143</sup> იქვე, 759-ე პარაგრაფი.

<sup>2144</sup> იქვე, 770-ე პარაგრაფი.

<sup>2145</sup> იხ. იქვე, 776-ე პარაგრაფი. CFA-ის განმარტებით, მთავრობის ეკონომიკური პოლიტიკის შედეგად სოციალური და შრომითი შედეგების გაპროტესტებისკენ მიმართული გაფიცვის უკანონოდ აღიარება და გაფიცვის აკრძალვა წარმოადგენს გაერთიანების თავისუფლების სერიოზულ დარღვევას. იხ. იქვე, 780-ე პარაგრაფი.

### 3.2 შემათანხმებელი პროცედურა, როგორც გაფიცვის/ლოკაუტის წინაპირობა

როდესაც გაფიცვის წინაპირობა დავაა, გაფიცვის უფლების გამოყენებამდე, სშკ მოითხოვს შემათანხმებელი პროცედურების გამოყენებას. შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობის მიზანი გაფიცვის პრევენციაა, რაც მნიშვნელოვანი პრაქტიკული და სამართლებრივი საშუალებაა დავის „შშიდობიანი გზით მოსაწესრიგებლად“.<sup>2146</sup> გაფიცვის უფლების გამოყენებაზე პროცედურული კონტროლის დაწესება ემსახურება მხარეთა ინტერესების დაბალანსებას. მართალია, შსო აღიარებს სახელმწიფოთა უფლებას გაფიცვის უფლებით სარგებლობამდე დააწესონ მოლაპარაკებებისა და მედიაციის პროცედურების ამოწურვის ვალდებულება, მაგრამ აღნიშნული შეზღუდვები არ უნდა ატარებდეს იმგვარ ხასიათს, რომელიც შეუძლებელს ხდის გაფიცვის უფლებით სარგებლობას, ან ამცირებს მის ეფექტურობას.<sup>2147</sup>

სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, გაფიცვის უფლების რეალიზაციამდე სავალდებულოა შემათანხმებელი პროცედურების ამოწურვა. კოლექტიური დავის დროს გაფიცვამდე სავალდებულოა შედგეს მედიაცია (იხ. 63-ე მუხლის კომენტარი). ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში გაფიცვის უფლების რეალიზაციამდე მხარეები ვალდებულნი არიან გამართონ პირდაპირი მოლაპარაკებები (იხ. 62-ე მუხლის კომენტარი).

64-ე მუხლის მე-3 პუნქტი კოლექტიური შრომითი დავისას გაფიცვის უფლების წარმოშობის წინაპირობად განსაზღვრავს 21-ე დღიან ვადას.<sup>2148</sup> ამ ვადის ათვლა იწყება მხარის მიერ მინისტრისთვის მედიაციის დაწყების მიზნით წერილობითი შეტყობინებით მიმართვის დღიდან. წერილობითი შეტყობინების მიღების შემდეგ მინისტრი მის საფუძველზე ნიშნავს დავის მედიატორს. საუკეთესო შემთხვევაში, მინისტრი წერილობითი მოთხოვნის მიღებისთანავე დაუყოვნებლივ უნდა ნიშნავდეს მედიატორს. სხვაგვარად, მცირდება მედიაციისთვის განსაზღვრული ვადა, თუმცა ამით არ იზღუდება გაფიცვის უფლება. პროფესიულ კავშირს ან დასაქმებულთა ჯგუფს გაფიცვის უფლება აქვთ

<sup>2146</sup> შეად. სუსგ, 2016 წლის 28 სექტემბერი, საქმე Nას-506-484-2016.

<sup>2147</sup> C Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 790, 795.

<sup>2148</sup> გაერთიანების თავისუფლების პრინციპთან შეუსაბამოა შემთხვევა, როდესაც კანონმდებლობით არ არის შეზღუდული წინასწარი შემათანხმებელი პროცედურის ვადა და/ან სახელმწიფო ორგანო უფლებამოსილია გაახანგრძლივოს დადგენილი ვადა. წინასწარი პროცედურების ვადასთან მიმართებით ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით შემათანხმებელი პროცედურისთვის განსაზღვრული ვადა, რომელიც აღემატება 60 დღეს ართულებს ან საერთოდ შეუძლებელს ხდის გაფიცვის უფლების რეალიზაციას. General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 144.

მედიატორის დანიშვნის შესახებ შეტყობინების გაგზავნის დღიდან 21 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ, მიუხედავად იმისა თუ როდის მოხდა მინისტრის მიერ მედიატორის დანიშვნა.

იმ შემთხვევაში თუ მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, მხარის წერილობითი მიმართვის გარეშე, მინისტრი საკუთარი ინიციატივით ნიშნავს მედიატორს (იხ. 63-ე მუხლის კომენტარი), გაფიცვის უფლება წარმოიშვება მინისტრის მიერ მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.

CFA–ს თანახმად, გაფიცვის წინაპირობები უნდა იყოს გონივრული და არსებითად არ უნდა ზღუდავდეს გაფიცვის უფლებას.<sup>2149</sup> CFA–ს პრაქტიკა ჩამოყალიბდა იმგვარად, რომ მან მისაღებად მიიჩნია გაფიცვამდე შემდეგი წინაპირობების არსებობა: წინასწარი შეტყობინების უზრუნველყოფა გაფიცვის გამოცხადებამდე<sup>2150</sup>; ადეკვატური, მიუკერძოებელი და სწრაფი პროცედურების შემცველი მორიგების, მედიაციისა და ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის ვალდებულება<sup>2151</sup>; გარკვეული კვორუმის დაცვისა და სპეციალური უმრავლესობისაგან შეთანხმების მიღების ვალდებულება<sup>2152</sup>; გაფიცვის გადაწყვეტილების ფარული კენჭისყრით მისაღებად პრევენციული ზომების გატარების ვალდებულება<sup>2153</sup>; უსაფრთხოების მოთხოვნების დაცვისა და ავარიების თავიდან აცილების მიზნით მინიმალური მომსახურების მიღება განსაკუთრებულ შემთხვევებში.<sup>2154</sup>

კოლექტიური დავის დროს, გაფიცვის მსგავსად, ლოკაუტის უფლება წარმოიშობა მედიატორის დანიშვნის თაობაზე მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან მინისტრის მიერ პირადი ინიციატივით, მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.

### 3.3 წინასწარი შეტყობინება

სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-4 პუნქტი აზუსტებს, რომ მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ. ნორმა, გაფიცვის ან ლოკაუტის უფლების მოპოვების შემდგომ, მხარეთათვის აწესების დამატებით მოთხოვნას

<sup>2149</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 789.

<sup>2150</sup> იქვე, პარაგ. 799.

<sup>2151</sup> იქვე, პარაგ. 798.

<sup>2152</sup> იქვე, პარაგ. 805-813.

<sup>2153</sup> იქვე, პარაგ. 809.

<sup>2154</sup> იქვე, პარაგ. 847.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 64, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა, შველიძე

უშუალოდ უფლებების რეალიზაციისათვის.<sup>2155</sup> ნორმა კოლექტიურ შრომით დავას მიემართება, თუმცა 3 კალენდარული დღით ადრე შეტყობინების ვალდებულება უნდა გავრცელდეს ინდივიდუალური დავის შემთხვევაზე.<sup>2156</sup>

ნორმის მიზანია უზრუნველყოს, მეორე მხარის და სახელმწიფოს ინფორმირება გაფიცვის თუ ლოკაუტის დროს, ადგილის და ხასიათის შესახებ – თუ რა ფორმით იქნება განხორციელებული მითითებული უფლება (მაგ. გაფიცვა პიკეტირებით<sup>2157</sup> ან თუ რაში გამოიხატება გაფიცვისას დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა ან ლოკაუტის შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს მიუცემლობა). ნორმის თანახმად, გაფიცვის შემთხვევაში დამსაქმებელი და მინისტრი ინფორმირებული უნდა იყოს გაფიცვის მასშტაბის – მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ.<sup>2158</sup>

#### 4. გაფიცვის და ლოკაუტის მიმდინარეობა

სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები. თუ კოლექტიური შრომითი დავის დროს მედიაცია კვლავ მიმდინარეობს, გაფიცვის ან ლოკაუტის მიუხედავად, მხარეები

<sup>2155</sup> საგულისხმოა, რომ სხვადასხვა ქვეყანაში ასევე ცნობილია გამაფრთხილებელი გაფიცვა, რომლის ორგანიზებაც წინ უნდა უსწრებდეს ძირითად გაფიცვას. ასეთი ვალდებულება არსებობს: ბულგარეთში, კვიპროსზე, ესტონეთში, გერმანიაში, უნგრეთში, ლიტვაში, პოლონეთსა და რუმინეთში. ამ ქვეყანათა უმეტესობაში გამაფრთხილებელი გაფიცვა შეზღუდულია დროში. *Strike Rules in the EU 27 and beyond, a comparative overview* Wiebke Warneck, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007. გამაფრთხილებელ გაფიცვას ასევე იცნობდა 2013 წლის ცვლილებამდე მოქმედში შრომის კოდექსი. კანონი ითვალისწინებდა გამაფრთხილებელი გაფიცვის და ლოკაუტის უფლების გამოყენებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულებას, სადაც მიეთითებოდა დავის საგანი და წარმოშობის საფუძველი, გაფიცვის და ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი. მხოლოდ ამის შემდეგ, არანაკლებ 24 საათისა და არაუმეტეს 14 კალენდარული დღის განმავლობაში იყო შესაძლებელი გაფიცვა და ლოკაუტი. ეს ნორმები გაუქმდა შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს შესული ცვლილებებითა და დამატებებით. შეად. საქართველოს შრომის კოდექსი, 12.06.2013წ-მდე მოქმედი რედაქცია.

<sup>2156</sup> 2020 წლის 29 სექტემბერს სშკ-ში განხორციელებულ ცვლილებებამდე გაფიცვამდე 3 დღით ადრე შეტყობინების განხორციელება ასევე სავალდებულო იყო ინდივიდუალური გაფიცვის დროს.

<sup>2157</sup> პიკეტირების შესახებ CFA-ს მოთხოვნების შესახებ იხ. *Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 936-941-ე პარაგრაფები.

<sup>2158</sup> პრაქტიკაში, რთულია შემთხვევები განსაზღვრულ იქნეს გაფიცვაში მონაწილე პირთა ზუსტი ოდენობა, თუმცა მიახლოებითი ოდენობის განსაზღვრის პირობებში შესაძლებელი იქნება ნორმის მიზნის მიღწევა - წარმოდგენა შეექმნას ერთი მხრივ, დამსაქმებელს, ხოლო, მეორე მხრივ, მინისტრს გაფიცვის მასშტაბზე. საგულისხმოა, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელში მითითებული უნდა იყოს გაფიცვის მონაწილე ყველა დასაქმებული (დეტალურად იხ. 65-ე და 67-ე მუხლების კომენტარი).

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 64, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა, შველიძე

ვალდებულნი არიან განაგრძონ და მონაწილეობა მიიღონ მედიაციაში. იგივე უნდა ითქვას ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში მიმდინარე პირდაპირ მოლაპარაკებებზე.

64-ე მუხლის მე-6 პუნქტი განსაზღვრავს ლოკაუტის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას – არაუმეტეს 90 კალენდარული დღე. აღნიშნული ვადის დარღვევის პირობებში სახეზეა უკანონო ლოკაუტი. სშკ, განსხვავებით ლოკაუტისგან, არ ზღუდავს გაფიცვის ხანგრძლივობას დროში. ეს გასაგებია თავად გაფიცვის, როგორც დასაქმებულთა უფლების დაცვისა და რეალიზების ინსტრუმენტის კონსტიტუციური მნიშვნელობიდან გამომდინარე.<sup>2159</sup>

5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აკრძალვა და შრომის ანაზღაურების საკითხი გაფიცვის და ლოკაუტის დროს

გაფიცვის და ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი თავისუფლდება შრომითი ხელშეკრულების ისეთი არსებითი პირობის შესრულების ვალდებულებისგან, როგორცაა შრომის ანაზღაურება. 64-ე მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება. სშკ-ის 46-ე მუხლის მიხედვით, გაფიცვა და ლოკაუტი წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს რა დროსაც დამსაქმებელს არ ეკისრება შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება. გაფიცვის და ლოკაუტის დროს სამუშაო ბუნებრივია არ სრულდება შესაბამისად, დამსაქმებელს არც ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა.

CFA-ს და CEACR-ის მოსაზრებით, ხელფასის დაქვითვა გაფიცვის დღეებისთვის არ ეწინააღმდეგება გაერთიანების თავისუფლების პრინციპს.<sup>2160</sup> გაფიცვის პერიოდის პროპორციულად შრომის ანაზღაურების გადაუხდელობა წარმოადგენს სამუშაოზე არყოფნის (სამუშაოს შეუსრულებლობის) სამართლებრივ შედეგს და არა სანქციას

<sup>2159</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 2006 წლის რედაქცია, მსგავსად ლოკაუტისა, ითვალისწინებდა გაფიცვის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას - 90 დღე. სწორედ აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით CEACR ქვეყნების მიერ კონვენციების გამოყენების შესახებ რეგულარულ საზედამხედველო დოკუმენტში აღნიშნავდა, რომ შრომის კოდექსით აკრძალული იყო რა გაფიცვის გაგრძელება 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს, კანონმდებლობა სპობს დასაქმებულთა და მათი ორგანიზაციების ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს. CEACR-ის დაკვირვებით, გაფიცვის ხანგრძლივობა კანონმდებლობით არ უნდა ყოფილიყო შეზღუდული და მთავრობას კატეგორიულად სთხოვდა მიეღო ზომები ამ დებულების გასაუქმებლად. CEACR: Individual Observation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) Georgia (ratification: 1999) Published: 2009. 2010. საბოლოოდ, 2012 წლის 22 ივნისს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებით მითითებული შეზღუდვა მოიხსნა.

<sup>2160</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 942.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 64, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა, შველიძე

გაფიცვაში მონაწილეობის გამო.<sup>2161</sup> გასათვალისწინებელია, რომ გაფიცვის დროს ანაზღაურების გადახდა შესაძლოა გახდეს მოდავე მხარეებს შორის მოლაპარაკების საგანი.<sup>2162</sup>

სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, გაფიცვა ან ლოკაუტი არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, დაუშვებელია, კანონიერი გაფიცვა, ასევე ლოკაუტი იქცეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად. სშკ-ის 64-ე მუხლის მე-8 პუნქტი სშკ-ის 68-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის ანალოგია. შესაბამისად, ამ საკითხზე დამატებითი მსჯელობა 68-ე მუხლის კომენტარშია მოქცეული. სშკ-ის 47-ე I „ლ“ მუხლიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს უფლება აქვს, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება მხოლოდ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების საფუძველზე.

---

<sup>2161</sup> იქვე, პარაგ. 943.

<sup>2162</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 157.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 65, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

### **მუხლი 65. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადება და შეჩერება**

თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს, ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არაუმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს იმავე ვადით.

#### **1. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადების და შეჩერების საფუძვლები**

ნორმის მიხედვით დასაშვებია ჯერ არ დაწყებული გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადება ან გაფიცვა/ლოკაუტის დაწყების პირობებში, მისი შეჩერება.<sup>2163</sup> იმისათვის, რომ გაფიცვა ან ლოკაუტი გადაიდოს ან შეჩერდეს, ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლად ან კუმულაციურად სახეზე უნდა იყოს შემდეგი გარემოება – გაფიცვა/ლოკაუტის დაწყებით ან დაწყებული გაფიცვის/ლოკაუტის გაგრძელებით:

- საფრთხე უნდა ემუქრებოდეს ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას;

- საფრთხე უნდა ემუქრებოდეს ბუნებრივი გარემოების უსაფრთხოებას;

- საფრთხე უნდა ემუქრებოდეს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობას.<sup>2164</sup>

გაფიცვისა ან ლოკაუტის გადადება და შეჩერება მხოლოდ სასამართლოს პრეროგატივაა.<sup>2165</sup>

სშკ-ის 65-ე მუხლი არ განსაზღვრავს თუ კონკრეტულად რას მოიცავს გაფიცვა/ლოკაუტის გადადება/შეჩერების თითოეული საფუძველი. იგი ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში, საქმის ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლოს შეფასების

---

<sup>2163</sup> მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სულ რამდენიმე ქვეყანაშია შესაძლებელი გაფიცვის გადადება გარკვეული პერიოდით, მაგალითად: ესტონეთში, ფინეთში, ესპანეთსა და შვედეთში. ამას ახორციელებს მთავრობა – შრომის სამინისტრო ან პარლამენტი ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად. Strike Rules in the EU 27 and beyond, a comparative overview Wiebke Warneck, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007, 11.

<sup>2164</sup> საგულისხმოა, რომ 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი შრომის კოდექსის რედაქცია ითვალისწინებდა გაფიცვა/ლოკაუტის გადადება/შეჩერების კიდევ ერთ საფუძველს – მესამე პირის საკუთრებისათვის საფრთხის შექმნას. CEACR მოითხოვდა ნორმიდან ამ საფუძვლის ამოღებას (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>). 2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად ზემოაღნიშნული საფუძველი – მესამე პირის საკუთრებისთვის საფრთხის შექმნა – ამოღებულ იქნა გაფიცვა/ლოკაუტის გადადება/შეჩერების საფუძვლებიდან. ამ უკანასკნელ ცვლილებას CEACR დადებითად აფასებს (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>).

<sup>2165</sup> შეად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 914-915.



შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 65, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა საგანია.<sup>2166</sup> ნორმა შეზღუდულად, თითოეული საფუძვლის ვიწრო მნიშვნელობით უნდა განიმარტოს.<sup>2167</sup>

საგულისხმოა, რომ მითითებული ნორმა არ ეხება ისეთ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულ პირებს, რომლებსაც სშკ-ის 66-ე მუხლის საფუძველზე შეზღუდული აქვთ გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება. 65-ე მუხლის ფარგლებში საუბარია დასაქმებულებზე, რომელთაც აქვთ გაფიცვის უფლების სრულად რეალიზების საკანონმდებლო შესაძლებლობა, თუმცა კონკრეტული მოცემულობის გათვალისწინებით დადგენილ დროს ამ უფლებით სარგებლობა საფრთხის ქვეშ აყენებს ისეთ სიკეთეებს, როგორცაა ადამიანის სიცოცხლე და ჯანმრთელობა, ბუნებრივი გარემოების უსაფრთხოება, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობა.

## 2. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადების და შეჩერების ვადა

65-ე მუხლი ითვალისწინებს გაფიცვის/ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების მხოლოდ ერთჯერად შესაძლებლობას არაუმეტეს 30 დღის ვადით.<sup>2168</sup> ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით გულდასმით და საფუძვლიანად უნდა იქნეს შეფასებული გაფიცვა/ლოკაუტის გადადება/შეჩერების სავარაუდო ვადა, რათა არ მოხდეს ფუნდამენტურ უფლებაში – გაფიცვის უფლებაში დაუსაბუთებელი ჩარევა.

---

<sup>2166</sup> მაგ. თბილისის საქალაქო სასამართლომ ქალაქ თბილისის მეტროში არსებული კოლექტიურ დავაზე შეზღუდა გაფიცვის გამოყენების უფლება 30 დღის ვადით იმ არგუმენტით, რომ მეტროში გაფიცვა საფრთხეს შეუქმნის სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურს (2016 წლის 06 აპრილის განჩინება საქმეზე N1207654-16). ანალოგიურად მეორე შემთხვევაშიც სასამართლომ გაიზიარა განმცხადებლის პოზიცია, რომ გაფიცვა გამოიწვევდა დედაქალაქის სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის პარალიზებას, რადგან მიწის ქვეშა ელექტრო ტრანსპორტი ყოველდღიურად ემსახურება საშუალოდ 327 000 მომხმარებელს, გაფიცვა გამოიწვევდა საცობებს და მიწის ზედა ინფრასტრუქტურის გადატვირთვას, შეაფერხებდა, როგორც ჯანდაცვის, სახანძრო, უსაფრთხოების და სხვა სასიცოცხლო მნიშვნელობის მომსახურების უზრუნველყოფი სამსახურების მიერ სამსახურეობრივი სატრანსპორტო საშუალებებით გადაადგილებას (2018 წლის 01 მაისის განჩინება საქმეზე N2425047-18).

<sup>2167</sup> CFA-ს განმარტებით გაფიცვის შეჩერება შეესაბამება გაერთიანების თავისუფლების პრინციპს იმ შემთხვევაში თუ ამ მექანიზმის გამოყენება ხდება კეთილსინდისიერად, „ეროვნული უსაფრთხოების“ და „საჯარო ჯანმრთელობის“ ტერმინების ჩვეულებრივი მნიშვნელობის ფარგლებში. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 916.

<sup>2168</sup> შედარებისათვის, გაფიცვის გადადების ხანგრძლივობა შვედეთსა და ფინეთში არის 14 დღე, ესტონეთში ერთი თვე, ხოლო ესპანეთში – მაქსიმუმ, 2 თვე. Strike Rules in the EU 27 and beyond, a comparative overview Wiebke Warneck, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007, 11.

### 3. გაფიცვისა და ლოკაუტის გადადების და შეჩერების წესი

2020 წლის 29 სექტემბრიდან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7<sup>8</sup> კარი არეგულირებს გაფიცვასთან და ლოკაუტთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების საკითხებს. გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადება ან შეჩერების შესახებ საქმის განხილვა ხდება სასარჩელო წარმოების<sup>2169</sup> გზით რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის ადგილსამყოფელის მიხედვით.<sup>2170</sup> გაფიცვის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას გაფიცვის მონაწილე დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობაში მყოფმა დამსაქმებელმა,<sup>2171</sup> ხოლო ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას იმ დასაქმებულმა, რომელსაც ეხება ლოკაუტი, ან დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომლის წევრებსაც ეხება ლოკაუტი.<sup>2172</sup> გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების საფუძვლის წარმოშობიდან 3 დღის ვადაში.<sup>2173</sup> გაფიცვის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელში მითითებული უნდა იყოს გაფიცვაში მონაწილე ყველა დასაქმებული.<sup>2174</sup>

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულია საქმის განხილვის დაჩქარებული ვადები სწორედ საკითხის დროული გადაწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობიდან გამომდინარე. ამასთან, საქმის განხილვა მიმდინარეობს რა სასარჩელო წარმოების წესით, უზრუნველყოფილია პროცესში მხარეების მონაწილეობა. სასამართლო გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელს განიხილავს და გადაწყვეტილება გამოაქვს ამ სარჩელის წარმოებაში მიღებიდან 7 დღის ვადაში.<sup>2175</sup> გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების საქმეზე გამოტანილი სასამართლო გადაწყვეტილების გასაჩივრება არ აჩერებს მის აღსრულებას.<sup>2176</sup>

---

<sup>2169</sup> 2020 წლის 29 სექტემბრამდე სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა სპეციალურ დებულებებს გაფიცვა/ლოკაუტის გადადება/შეჩერების საკითხების განხილვის მიზნით და საკითხზე მსჯელობა სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ განცხადების ფარგლებში ხორციელდებოდა. იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 06 აპრილის განჩინება საქმეზე N1207654-16. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 01 მაისის განჩინება საქმეზე N2425047-18.

<sup>2170</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>38</sup>, ნაწილი 1.

<sup>2171</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>38</sup>, ნაწილი 2.

<sup>2172</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>38</sup>, ნაწილი 3.

<sup>2173</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>38</sup>, ნაწილი 4.

<sup>2174</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>39</sup>, ნაწილი 2.

<sup>2175</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>40</sup>, ნაწილი 2.

<sup>2176</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>41</sup>, ნაწილი 3.

## **მუხლი 66. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები**

1. დაუშვებელია გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულის მიერ, რომელიც ასრულებს სამუშაოს ისეთი საქმიანობის განსახორციელებლად, რომლით გათვალისწინებული სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საქმიანობის განმახორციელებელი სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების (ამ ტერმინის ვიწრო მნიშვნელობით) ჩამონათვალს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას. მინიმალური მომსახურების ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ. მინისტრის მიერ მინიმალური მომსახურების ფარგლების განსაზღვრისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს მხოლოდ ის სამუშაო პროცესი, რომელიც აუცილებელია მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლის, პირადი უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დასაცავად.
3. იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენების შესაძლებლობა, უფლება აქვთ, მოითხოვონ, ამ კანონის 63-ე მუხლის შესაბამისად, მხარეთა შორის შემათანხმებული პროცედურის, მედიაციის ან/და არბიტრაჟის მეშვეობით კოლექტიური დავის გადაწყვეტა.

### **1. შესავალი**

66-ე მუხლი ზღუდავს გაფიცვის უფლების „სრულად გამოყენებას“ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში. ეს ნორმა სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების შემდგომ ამოქმედდა. საკითხს მანამდე არეგულირებდა სშკ-ის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი რედაქციის 51-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის თანახმადაც „დაუშვებელი“ იყო გაფიცვის უფლების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებული იყო ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან, ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე, შეუძლებელი იყო ამ საქმიანობის შეჩერება. ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობების ნუსხა განისაზღვრებოდა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით.<sup>2177</sup> შესაბამისად, 2020 წლის 29

<sup>2177</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 6 დეკემბრის N01-43/წ ბრძანება. მაცნეს დეტალები.

სექტემბრამდე სშკ-ით აკრძალული იყო გაფიცვა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების შემთხვევაში, ხოლო 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების შემდგომ სშკ აღარ კრძალავს გაფიცვას, არამედ ითვალისწინებს გაფიცვის უფლების შეზღუდვას სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში.

## 2. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ცნება

66-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია გაფიცვის უფლების „სრულად გამოყენება“ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში. როგორც უკვე ითქვა, ნორმა არ კრძალავს გაფიცვის უფლებას. იგი გულისხმობს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში გაფიცვის „სრულად გამოყენების“ შეზღუდვას.

66-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი ითვალისწინებს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის განმარტებას – დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება ისეთი საქმიანობის განსახორციელებლად, რომლის სამუშაო პროცესის სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას. ეს ნორმა CFA-ს პრაქტიკიდან მომდინარეობს.<sup>2178</sup>

## 3. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალი

66-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი. მნიშვნელოვანი წინაპირობაა, რომ ჩამონათვალის განსაზღვრა მოხდეს სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შემდეგ. ნორმა ითვალისწინებს დათქმას – სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურები „ტერმინის ვიწრო მნიშვნელობით“. კანონის ამგვარი დაზუსტებაც CFA-ს პრაქტიკიდან მომდინარეობს<sup>2179</sup> და მისი მიზანია შეზღუდოს მინისტრის მიერ სასიცოცხლო მნიშვნელო სამსახურების ფართო ჩამონათვალის დადგენის შესაძლებლობა. ზოგადად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების განსაზღვრისას მნიშვნელოვანწილად გასათვალისწინებელია ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური საჭიროებები და კონტექსტი.<sup>2180</sup>

<sup>2178</sup> შეად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition (2018), International Labour Office, Geneva, para. 836, 838.

<sup>2179</sup> შეად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 779, 816, 818, 830, 837, 838, 842.

<sup>2180</sup> შეად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 837. ერთ შემთხვევაში შესაძლებელია კონკრეტული სამსახურის მუშაობის შეფერხება არ წარმოდგენდეს საზოგადოებისთვის საფრთხის შემქმნელ სიტუაციას მაშინ,

სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალი/ნუსხა დამტკიცებულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N01-78/ნ ბრძანებით („N01-78/ნ ბრძანება“) და იგი მოიცავს შემდეგ სამსახურებს: ა) მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში; ბ) მუშაობა სტაციონარულ დაწესებულებებში ან/და ამბულატორიული დაწესებულების გადაუდებელი დახმარების სამსახურებში; გ) მუშაობა ელექტროენერჯის წარმოების, განაწილების, გადაცემისა და დისპეტჩერიზაციის სფეროში; დ) მუშაობა წყალმომარაგებისა და წყალარინების სფეროში; ე) მუშაობა სატელეფონო კავშირგაბმულობის სფეროში; ვ) მუშაობა საავიაციო, სარკინიგზო, საზღვაო და სახმელეთო მიმოსვლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის სფეროში; ზ) მუშაობა ქვეყნის თავდაცვისუნარიანობის, კანონიერებისა და მართლწესრიგის უზრუნველყოფის სამსახურებში, მათ შორის: ზ.ა) მუშაობა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.ბ) მუშაობა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; ზ.გ) მუშაობა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროსა და მისი სისტემის დაწესებულებებში; თ) მუშაობა სასამართლო ორგანოებში; ი) მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში; კ) მუშაობა სახანძრო უსაფრთხოების და სამაშველო სამსახურებში; ლ) მუშაობა ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირების და განაწილების სფეროში.<sup>2181</sup>

---

როდესაც სხვა ქვეყნისთვის იდენტური სამსახურის საქმიანობის შეფერხებამ შესაძლებელია გამოიწვიოს პირადი უსაფრთხოებისთვის ან საზოგადოებრივი ჯანმრთელობისთვის საფრთხის შექმნა.

<sup>2181</sup> შედარებისათვის CFA-ის პრაქტიკით სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურად მიჩნეულია შრომითი ურთიერთობის შემდეგი სფეროები: ჰოსპიტალური სექტორი, ელექტროენერჯის მომსახურება, წყლის მიწოდების მომსახურება; სატელეფონო მომსახურება; პოლიცია და სამხედრო ძალები; სახანძრო სამსახური; კერძო ან საჯარო სასაქონლო საწვავების მომსახურება; სასკოლო ასაკის მოსწავლეთათვის საკვები პროდუქტის მიწოდება და სკოლის დასუფთავება; ავიამიმოსვლის კონტროლი. კონკრეტული საქმეების განხილვისას CFA-მ მიიჩნია, რომ ტერმინის ვიწრო გაგებით სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების სფეროს და პროფესიას არ მიეკუთვნება რადიო და ტელევიზია; ნავთობის სექტორი და ნავთობის ობიექტები; ფრენების ოპერირების უზრუნველსაყოფად განხორციელებული საწვავის დისტრიბუცია; გაზის სექტორი; გაზის კანისტრის შევსება და გაყიდვა; პორტები; საბანკო სექტორი; სადაზღვევო მომსახურება; კომპიუტერული მომსახურება გადასახადების შესაგროვებლად; უნივერსიტეტი და გასართობი პარკები; მეტალისა და მალაროს სექტორი; ზოგადად, ტრანსპორტი, მათ შორის მეტროპოლიტენის ტრანსპორტი; პილოტები; საწვავის წარმოება, ტრანსპორტირება და დისტრიბუცია; სარკინიგზო სამსახური; საფოსტო მომსახურება; ნარჩენების შეგროვება; პროდუქციის გაცივების (გაყინვის) მომსახურება; სასტუმროები; მშენებლობა; ავტომობილის წარმოება; სასოფლო სამეურნეო აქტივობა, საკვები პროდუქტების მიწოდება და დისტრიბუცია; ყავის, ჩაის და ქოქოსის პლანტაციები; სამთავრობო ბეჭდვითი მომსახურება; სახელმწიფოს ალკოჰოლის, მარილისა და თამბაქოს მონოპოლია; საგანმანათლებლო სექტორი, მინერალური წყლის კომპანია, თვითმფრინავის შეკეთება; ლიფტის მომსახურება; საექსპორტო მომსახურება; კერძო უსაფრთხოების (დაცვის) მომსახურება (გამონაკლისია

შედარებისათვის, ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის განსაზღვრის შესახებ მინისტრის 2013 წლის ბრძანებისგან განსხვავებით, „№01-78/ნ ბრძანება“ არ ითვალისწინებს და შესაბამისად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურს აღარ მიეკუთვნება მუშაობა ნავთობისა და გაზის მოპოვების, მომზადების, ნავთობის გადამუშავების და გაზის დამუშავების სფეროებში.<sup>2182</sup>

„№01-78/ნ ბრძანების“ თანახმად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურს, მათ შორის, განეკუთვნება მუშაობა დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში. ეს სამსახური ასევე მითითებული იყო მინისტრის 2013 წლის ბრძანებით დამტკიცებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საქმიანობების ნუსხის ჩამონათვალში, რაზეც მისი უარყოფითი პოზიცია CEACR-ს არაერთხელ აქვს დაფიქსირებული.<sup>2183</sup> ამდენად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებს შორის დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურის გათვალისწინება კვლავ წინააღმდეგობაში მოდის შსო-ის მიერ დადგენილ სტანდარტთან.

CFA-ს თანახმად, საქმიანობა, რომელიც არ მიეკუთვნება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურს, შეიძლება დაკვალიფიცირდეს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვნად, თუ გაფიცვა გრძელდება დიდხანს – განსაზღვრული დროის შემდეგ ან სცდება განსაზღვრულ ფარგლებს, იმგვარად, რომ საფრთხე ექმნება საზოგადოების მთლიანი ან განსაზღვრული ნაწილის სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას.<sup>2184</sup>

---

კერძო ან საჯარო სასჯელაღსრულების სამსახური); აეროპორტები (გამონაკლისია ავიამიმოსვლის კონტროლი); ფარმაცია; საცხოობი; ლუდის წარმოება; მინის ინდუსტრია. CFA-ს შეფასებით, მართალია, საგანმანათლებლო სექტორი არ მიეკუთვნება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურს, მაგრამ სკოლის დირექტორების ან დირექტორის მოადგილის გაფიცვის უფლება შეიძლება, შეიზღუდოს ან თუნდაც აიკრძალოს. იხ. იქვე, 840-ე, 842-ე და 844-ე პარაგრაფები.

<sup>2182</sup> იხ. CEACR-ის კრიტიკული პოზიცია ამ საკითხთან დაკავშირებით Direct Request (CEACR) – adopted 2014, published 104th ILC session (2015), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>.

<sup>2183</sup> საქართველოსთან მიმართებით ჯერ კიდევ 2015 და 2018 წლებში CEACR გამოხატავდა წუხილს, რომ დასუფთავების მუნიციპალური სამსახური, ტერმინის ვიწრო მნიშვნელობით, არ წარმოადგენს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურს. იხ. Direct Request (CEACR) – adopted 2017, published 107th ILC session (2018),

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>; Direct Request (CEACR) – adopted 2014, published 104th ILC session (2015), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>. იხ. ასევე Observation (CEACR) – adopted 2021, published 110th ILC session (2022) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>.

<sup>2184</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 837.

#### 4. მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფა

სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში გაფიცვის უფლების გამოყენების შესაძლებლობა და მისი ფარგლები დაზუსტებულია 66-ე მუხლის მე-2 პუნქტში – სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას. მუხლის არსი (66-ე I მუხლთან ერთობლიობაში) გულისხმობს, რომ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში განსაზღვრული კატეგორიის დასაქმებულები ვერ მოახდენენ გაფიცვის უფლების რეალიზებას, ხოლო ნაწილი ინარჩუნებს გაფიცვის უფლებას. გაფიცვა ეკრძალებათ იმ დასაქმებულებს ვინც უშუალოდ არიან ჩართულნი მინიმალური მომსახურების მიწოდების პროცესში.

ნორმის თანახმად, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ მინიმალური მომსახურების ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი რაც დადგენილია კიდეც „№01-78/ნ ბრძანებით“.<sup>2185</sup> „№01-78/ნ ბრძანების“ თანახმად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მიწოდებას, რომელიც გულისხმობს, მინიმალური საოპერაციო მომსახურების შესრულებას იმგვარად, რომ დაკმაყოფილებულია მომხმარებელთა საბაზისო მოთხოვნები და ამგვარი მომსახურება ხორციელდება უსაფრთხოდ და შეფერხების გარეშე. „№01-78/ნ ბრძანებაში“ მითითებული პოსტულატი – „მომხმარებელთა საბაზისო მოთხოვნების“ დაკმაყოფილება – ეფუძნება CFA-ს პრაქტიკას.<sup>2186</sup> დათქმა, რომ მომსახურება უნდა განხორციელდეს „უსაფრთხოდ და შეფერხების გარეშე“ გულისხმობს, სამუშაო პროცესის – ორგანიზაციის ფუნქციონირების (მათ შორის მოწყობილობების), მომსახურების უსაფრთხოდ და შეუფერხებლად განხორციელების უზრუნველყოფას.<sup>2187</sup> ასეთ დროს აუცილებელია, კომპანიამ გარკვეული ხარისხით შეინარჩუნოს ოპერირება-წარმოება და სამუშაო შესრულდეს მინიმალურ დონეზე.<sup>2188</sup> მინიმალური მომსახურების მიწოდება უნდა უზრუნველყოფდეს მოსახლეობას ნორმალურ

<sup>2185</sup> საგულისხმოა, 66-ე II მუხლის ბოლო წინადადება, რომელიც მინისტრის უფლებამოსილების დადგენის კონტექსტში აზუსტებს, რომ მინიმალური მომსახურების ფარგლების განსაზღვრისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს მხოლოდ ის სამუშაო პროცესი, რომელიც აუცილებელია მთელი საზოგადოების ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლის, პირადი უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დასაცავად.

<sup>2186</sup> შეად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 874.

<sup>2187</sup> შეად. General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 136-137.

<sup>2188</sup> შველიძე ზ., კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 297, შემდგომი მითითებით Gernigon B., Otero A., Guido H., ILO Principals Concerning the Right to Strike, in International Labour Review, vol. 137, N4, 1998, 30.

სასიცოცხლო პირობებით ან ფუნდამენტური მნიშვნელობის საჯარო მომსახურებით სარგებლობას.<sup>2189</sup>

CEACR-ის და CFA-ს პოზიციაა, რომ მინიმალური მომსახურების განსაზღვრა დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს (დამსაქმებელთა და/ან დასაქმებულეთა გაერთიანებას) შორის მოლაპარაკების შედეგად უნდა განისაზღვროს. მოცემული თანამშრომლობის ფარგლებში შესაძლოა, განისაზღვროს, როგორც მინიმალური მომსახურების სფეროები, ასევე დასაქმებულთა მინიმალური რაოდენობა, რომლებმაც ყველა შემთხვევაში უნდა შეასრულონ სამუშაო.<sup>2190</sup> სწორედ აღნიშნული მიდგომის გათვალისწინებით, „№01-78/ნ ბრძანებაში“ დაზუსტებულია, რომ მინიმალური მომსახურების ორგანიზება და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები (მათ შორის მომსახურების მიმწოდებელი დასაქმებულთა მინიმალური რაოდენობა) განისაზღვრება კოლექტიური შრომითი დავის მონაწილე სუბიექტებს შორის მოლაპარაკების და შეთანხმების შედეგად, რომელიც უნდა შედგეს გაფიცვის შესახებ მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნამდე.<sup>2191</sup>

შსო-ის მიერ დადგენილი მნიშვნელოვანი სტანდარტია, რომ თუ მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით მოლაპარაკების შედეგად მხარეებს შორის შეთანხმება ვერ შედგა, უთანხმოება უნდა გადაწყდეს არა მთავრობის, არამედ მხარეთა ნდობით აღჭურვილი დამოუკიდებელი ორგანოს მიერ. აქ იგულისხმება სასამართლო, რომელსაც უნდა ჰქონდეს წამოჭრილი უთანხმოების სწრაფად გადაწყვეტისა და აღსრულებადი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება.<sup>2192</sup> შესაბამისად, „№01-78/ნ ბრძანებაში“ მითითებულია, რომ მინიმალური მომსახურების ორგანიზების საკითხზე ნებისმიერი უთანხმოების შემთხვევაში დავა განიხილება სასამართლოს მიერ. CFA-ს განმარტებით, სასამართლომ მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფის საჭიროებისა და აუცილებლობის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს ფაქტების სრული და დეტალური შესწავლით. სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს კომპანიის სტრუქტურა, მისი ფუნქციონირების დეტალები და გაფიცვის რეალური ეფექტები.<sup>2193</sup> მინიმალური მომსახურების ორგანიზების საკითხზე მხარეებს შორის შეთანხმებისას და/ან სასამართლოს მიერ უთანხმოების

<sup>2189</sup> შეად. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 866, 870.

<sup>2190</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 137, Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 866-885.

<sup>2191</sup> CFA-ის მიხედვით, იდეალურ შემთხვევაში მინიმალური მომსახურების შესახებ მოლაპარაკება და შეთანხმება შრომითი დავის დაწყებამდე (მაგ. კოლექტიური ხელშეკრულებით) უნდა მოხდეს. იქვე, 875-ე პარაგრაფი.

<sup>2192</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 138, Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 866-885.

<sup>2193</sup> იქვე, 885-ე პარაგრაფი.



გადაწყვეტისას გასათვალისწინებელია, რომ მინიმალური მომსახურების ვალდებულების დაწესებამ არ უნდა გამოიწვიოს გაფიცვის ეფექტიანობის დაკარგვა (მაგ. დაწესებული მინიმალური მომსახურების გამო გაფიცვას არ აქვს შემზღვეველი გავლენა-ზემოქმედება დამსაქმებელზე და შესაბამისად მას არავითარი შედეგი არ მოჰყვება).<sup>2194</sup> მნიშვნელოვანია, რომ მინიმალური მომსახურების მიწოდებასთან დაკავშირებული მოთხოვნები ცხადად იყოს განსაზღვრული, აუცილებელია დაინტერესებულ პირთა გონივრული ვადით ადრე ინფორმირება და რომ მისი გამოყენება მკაცრად მოხდეს.<sup>2195</sup> მინიმალური მომსახურების შესახებ მოთხოვნის შეუსრულებლობა და გაფიცვის ამგვარად ორგანიზება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საფუძველს წარმოადგენს.

## 5. საკომპენსაციო მექანიზმები

სშკ-ის 66-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც არ აქვთ გაფიცვის უფლების გამოყენების შესაძლებლობა, უფლება აქვთ მოითხოვონ კოლექტიური დავის განხილვა და გადაწყვეტა 63-ე მუხლით განსაზღვრული მექანიზმების გამოყენებით. ესეთი მექანიზმებია მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურა, მედიაცია ან/და არბიტრაჟი. ნორმა დეკლარაციული შინაარსისაა, რამეთუ შესაბამისი მექანიზმების გამოყენებით კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტის უფლება დასაქმებულებს ნებისმიერ შემთხვევაში აქვთ, მიუხედავად იმისა, დასაქმებულებს აქვთ თუ არა გაფიცვის უფლების (სრულად გამოყენების) შესაძლებლობა. აღნიშნული ნორმა, შსო-ის მიერ დადგენილი საერთაშორისო პრაქტიკიდან გამომდინარეობს.<sup>2196</sup>

<sup>2194</sup> CFA-ს განმარტებით, მინიმალური მომსახურების უზრუნველყოფის ფონზე ორგანიზებულმა გაფიცვა დასაქმებულთა გაერთიანებას არ უნდა ჩამოყალიბდეს იმგვარი განცდა, რომ გაფიცვას არ ჰქონია (არ ექნება) კონკრეტული შედეგად, რამდენადაც განსაზღვრული მინიმალური მომსახურება „ზედმეტად გულუხვია“ იქვე, 874-ე, 881-ე პარაგრაფები.

<sup>2195</sup> იქვე, 880-ე პარაგრაფი.

<sup>2196</sup> CFA-ს და CEACR-ის პოზიციით, დასაქმებულები, რომლებსაც შეზღუდული - აკრძალული აქვთ გაფიცვის უფლება, უზრუნველყოფილი უნდა იყვნენ ადეკვატური დავის გარანტიებით იმ მიზნით, სახელმწიფომ სათანადოდ მოახდინოს მათი ქმედების თავისუფლებაზე დაწესებული შეზღუდვის კომპენსირება. კერძოდ, კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს ადეკვატური, მიუკერძოებელი და სწრაფი მორიგებისა და არბიტრაჟის პროცედურას. მაგ. მედიაციისა და არბიტრაჟის პროცესისთვის არსებითია, რომ მისი ყველა წევრი, უნდა იყოს მკაცრად მიუკერძოებელი, როგორც დამსაქმებლისთვის და დასაქმებულთათვის. მათ უნდა მოიპოვონ და შეინარჩუნონ მხარეთა ნდობა. საკომპენსაციო მექანიზმების მიზნებისათვის კანონმდებლობა უნდა უზრუნველყოფდეს ამ პროცედურებში ნებისმიერ ეტაპზე დასაქმებულთა მონაწილეობის უფლებას. CFA-ს და CEACR-ის თანახმად, სათანადო საკომპენსაციო მექანიზმების მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რომ შემათანხმებელი პროცედურებისა და არბიტრაჟის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება უნდა იყოს მხარეთათვის სავალდებულო და სწრაფად და სრულად აღსრულებადი. იხ. იქვე, 853-ე-863-ე პარაგრაფები, ასევე General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 141.

## მუხლი 67. უკანონო გაფიცვა და ლოკაუტი

1. საგანგებო მდგომარეობის ან საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება ან ლოკაუტის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით. დეკრეტი საჭიროებს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის თანახელმოწერას.
2. თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ იქნება ცნობილი.
3. სასამართლოს გამოაქვს გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ. ეს გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ სრულდება.

1. გაფიცვის ან ლოკაუტის შეზღუდვა საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს

სშკ-ის 67-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი ითვალისწინებს გაფიცვის უფლების შეზღუდვის კიდევ ერთ შემთხვევას. საგანგებო მდგომარეობის ან საომარი მდგომარეობის<sup>2197</sup> დროს, საქართველოს პრეზიდენტის მიერ გამოცემული და საქართველოს პრემიერ-მინისტრის მიერ თანახელმოწერილი დეკრეტით შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული უფლებები და მათ შორის, გაფიცვის უფლებაც.<sup>2198</sup> CFA-ს განმარტებით, გაფიცვის უფლების აკრძალვა გამართლებულია მწვავე ეროვნული კრიზისის დროს და მხოლოდ შეზღუდული დროის განმავლობაში.<sup>2199</sup> აღნიშნული საფუძვლით გაფიცვის უფლების აკრძალვა დასაშვებია კრიზისული მდგომარეობის საჭიროების ფარგლებში. იგულისხმება ჭეშმარიტად კრიზისული სიტუაციები, როგორცაა მაგ. სამხედრო კონფლიქტი, ამბოხება, ბუნებრივი, სანიტარული ან ჰუმანიტარული კატასტროფა, რა დროსაც შეუძლებელია საზოგადოების ნორმალურ ვითარებაში ფუნქციონირება.<sup>2200</sup>

საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის გაფიცვის ან ლოკაუტის მოწყობა იწვევს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ პასუხისმგებლობას, რომელიც შეიძლება იყოს დადგენილი საომარი ან საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებისას, შესაბამისი სამართლებრივი აქტით.<sup>2201</sup>

<sup>2197</sup> იხ. საქართველოს კონსტიტუციის 71-ე მუხლი.

<sup>2198</sup> შეად. საგანგებო მდგომარეობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი.

<sup>2199</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 824.

<sup>2200</sup> General Survey, Giving Globalization a Human Face, ILO, 2012, para. 140.

<sup>2201</sup> შედარებისათვის 2020 წელს გამოცხადებული საგანგებო მდგომარეობის დროს, პრეზიდენტის დეკრეტით კონსტიტუციური უფლებების შეზღუდვასთან ერთად, დაწესდა ადმინისტრაციული ჯარიმები დეკრეტის დამრღვევი ფიზიკური და იურიდიული პირებისათვის (იხ. საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის

მეორე მხრივ, საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის გაფიცვის ან ლოკაუტის სამოქალაქოსამართლებრივი შედეგი მისი უკანონოდ ცნობა (იხ. ქვემოთ).

## 2. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობა

სშკ-ის მიხედვით, საერთაშორისო სტანდარტის შესაბამისად, გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობა სასამართლოს ექსკლუზიური კომპეტენციაა.<sup>2202</sup> გაფიცვა/ლოკაუტი ითვლება კანონიერად, ვიდრე საწინააღმდეგო არ დადგინდება სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით.

გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ ჩაითვლება როგორც კოდექსით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში (67-ე მუხლის მე-2 პუნქტი), ასევე, თუ იგი ეწინააღმდეგება გაფიცვისა და ლოკაუტისთვის კოდექსით დადგენილ სხვა მოთხოვნებს.

სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველია (იხ. სშკ-ის 47-ე მუხლის კომენტარი).

### 2.1 გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობაზე თავის არიდებისას

გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლების წარმოშობას კანონი უკავშირებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომის კოდექსით დადგენილი გარკვეული წინაპირობების დაცვას (იხ. 64-ე მუხლის კომენტარი). შესაბამისად, გაფიცვა ან ლოკაუტი მხოლოდ მაშინ ჩაითვლება კანონიერად, თუ შესრულებულია კოდექსით განსაზღვრული მოთხოვნები. ერთ-ერთ ასეთ მოთხოვნას წარმოადგენს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე, მხარეთა მიერ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობა. ამგვარი წინაპირობის მიზანია, მხარეებმა ყველა ღონე იხმარონ დავის შეთანხმებით დასრულებისთვის და მხოლოდ მოლაპარაკების რესურსის ამოწურვის შემთხვევაში მიმართონ პროტესტის ისეთ ზომებს, როგორცაა გაფიცვა ან ლოკაუტი. სშკ-ის 67-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობისთვის თავის არიდება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის საფუძველია. იგი ეხება როგორც კოლექტიურ, ისე ინდივიდუალური დავას.

---

გამოცხადებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტი N1, 2020 წლის 21 მარტი).

<sup>2202</sup> CFA-ს განმარტებით, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის უფლებამოსილება უნდა ჰქონდეს არა მთავრობას, არამედ მხარეთა ნდობით აღჭურვილ დამოუკიდებელ და მიუკერძოებელ ორგანოს. იხ. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 907-913.

### 2.1.1 კოლექტიური დავისთვის დადგენილი შემათანხმებელი პროცედურებისთვის თავის არიდება

კონკრეტულად კოლექტიური დავის შემთხვევაში, მხარის მიერ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობისთვის თავის არიდებად ჩაითვლება:

ა) სშკ-ის 63-ე I მუხლის დარღვევა, რომელიც გულისხმობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების ან მედიაციის გამართვის ვალდებულებას გაფიცვის ან ლოკაუტის მოწყობამდე;

ბ) სშკ-ის 63-ე II მუხლის დაუცველობა, რომელიც მხარეებს უწესებს შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ ერთმანეთისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულებას, დავის წარმოშობის საფუძვლისა და მხარის მოთხოვნების მითითებით;

გ) სშკ-ის 64-ე III მუხლით გაფიცვის და ლოკაუტის უფლების წინაპირობად განსაზღვრული 21 კალენდარული დღის ვადის ამოწურვამდე გაფიცვის ან ლოკაუტის ორგანიზება;

დ) გაფიცვის ან ლოკაუტის მიმდინარეობისას სშკ-ის 64-ე V მუხლით განსაზღვრული შემათანხმებელი პროცედურებში მონაწილეობაზე უარი.

### 2.1.2. ინდივიდუალური დავისთვის დადგენილი შემათანხმებელი პროცედურებისთვის თავის არიდება

ინდივიდუალური დავის შემთხვევაში, მხარის მიერ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობისთვის თავის არიდებად ჩაითვლება:

ა) 62-ე I მუხლის დაუცველობა, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვის ვალდებულებას, გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე;

ბ) 62-ე II მუხლის მოთხოვნის დარღვევა, მხარეთა მიერ ერთმანეთისთვის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინების თაობაზე, სადაც მითითებული უნდა იყოს დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები;

გ) 62-ე III მუხლით დადგენილი წესის დაუცველობა, რომლის თანახმადაც, მხარე ვალდებულია, მეორე მხარის წერილობითი შეტყობინება შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ, განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მეორე მხარეს 10 კალენდარული დღის განმავლობაში.

## 2.2 სასამართლოს მიერ გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის სხვა საფუძვლები

გაფიცვის უკანონოდ ცნობის სხვა საფუძვლებია:

ა) 64-ე IV მუხლის შესაბამისად გაფიცვის დაწყებამდე 3 კალენდარული დღით ადრე დამსაქმებლის და მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაუგზავნლობა ან შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში გაფიცვის დაწყების დროის, ადგილის, ხასიათისა და გაფიცვაში მონაწილე პირთა რაოდენობის მიუთითებლობა;

ბ) იმ პირთა გაფიცვა, რომლებსაც 64-ე I მუხლიდან გამომდინარე აკრძალული აქვთ გაფიცვის უფლების რეალიზება (იხ. 64-ე მუხლის კომენტარი);

გ) გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთაც 66-ე მუხლის თანახმად, მხოლოდ ნაწილობრივ შეუძლიათ ისარგებლონ ამ უფლებით. მათ შორის, მინიმალური მომსახურების შესახებ მოთხოვნის შეუსრულებლობა და გაფიცვის ამგვარად ორგანიზება (იხ. 64-ე მუხლის კომენტარი);

დ) 65-ე მუხლის შესაბამისად სასამართლოს მიერ გაფიცვის შეჩერების ან გადადების პერიოდში დასაქმებულთა მიერ გაფიცვაში მონაწილეობა (იხ. 65-ე მუხლის კომენტარი);

ე) დასაქმებულთა მიერ გაფიცვის მოწყობა საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს პრეზიდენტის დეკრეტით გაფიცვის უფლების შეზღუდვის შემთხვევაში.

ლოკაუტის შემთხვევაში, მისი უკანონოდ ცნობის საფუძვლები შეიძლება იყოს შემდეგი:

ა) როცა დავა, რომლის შედეგადაც დაიწყო ლოკაუტი, არ არის წარმოშობილი შრომის კოდექსის 61-ე III მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლიდან;

ბ) 64-ე IV მუხლის შესაბამისად ლოკაუტის დაწყებამდე 3 კალენდარული დღით ადრე დასაქმებულთათვის და მინისტრისთვის წერილობითი შეტყობინების გაუგზავნლობა ან შეტყობინების გაგზავნის შემთხვევაში ლოკაუტის დაწყების დროის, ადგილის, ხასიათის მიუთითებლობა;

გ) ლოკაუტი, რომელიც გრძელდება 90 დღეზე მეტი ვადით (იხ. 64-ე მუხლის კომენტარი);

დ) ლოკაუტის უფლებით სარგებლობა, 65-ე მუხლის შესაბამისად სასამართლოს მიერ ლოკაუტის შეჩერების ან გადადების პერიოდში (იხ. 65-ე მუხლის კომენტარი);

ე) ლოკაუტი საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს, თუ პრეზიდენტის დეკრეტით შეზღუდულია აღნიშნული უფლება.

### 3. გაფიცვისა და ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის საქმის განხილვის წესი

სასამართლო სარჩელს, გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, განიხილავს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი სპეციალური წესის შესაბამისად. საქმის განხილვისთვის დადგენილი შემჭიდროვებული ვადები განპირობებულია გაფიცვის და ლოკაუტის სამართლებრივი ბუნებით. ამ უფლების გამოყენება გულისხმობს სამუშაო პროცესის შეჩერებას, რომელმაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს როგორც დასაქმებულების, ისე დამსაქმებლების ინტერესებს. ასეთ მოცემულობაში, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების დროულად მიღება გაფიცვის ან ლოკაუტის კანონიერების შესახებ.

გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის სარჩელს განიხილავს რაიონული (საქალაქო) სასამართლო დამსაქმებლის ადგილსამყოფლის მიხედვით. გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას გაფიცვის მონაწილე დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობაში მყოფმა დამსაქმებელმა; ხოლო, ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელი – იმ დასაქმებულმა ან დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომლის წევრებსაც ეხება ლოკაუტი. სარჩელი შეიძლება აღძრას გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებიდან 7 დღის ვადაში.<sup>2203</sup> გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელში მითითებული უნდა იყოს გაფიცვის მონაწილე ყველა დასაქმებული.<sup>2204</sup> აღნიშნული ნორმის მიზანია, სასამართლოს შესაბამის გადაწყვეტილებაში ზუსტად აისახოს გაფიცვაში მონაწილე ყველა დასაქმებულის ვინაობა, რომ გაფიცვის უკანონოდ თუ კანონიერად ცნობის შემთხვევაში ცხადი იყოს შესაბამისი პასუხისმგებლობისა და გარანტიების ადრესატი.

გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელს სასამართლო განიხილავს და გადაწყვეტილება გამოაქვს სარჩელის წარმოებაში მიღებიდან 1 თვის ვადაში. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის საქმეზე გამოტანილი სასამართლო გადაწყვეტილების გასაჩივრება არ აჩერებს მის აღსრულებას. გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის საქმეზე გამოტანილი სასამართლო გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ზემდგომი ინსტანციის სასამართლოში. რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მისი გამოტანიდან არაუგვიანეს 7 დღისა. გადაწყვეტილების გასაჩივრება არ აჩერებს მის აღსრულებას. სააპელაციო, საკასაციო სასამართლო საჩივრის განსახილველად მიღებიდან 1 თვის ვადაში ზეპირი მოსმენით (ან ზეპირი მოსმენის გარეშე კასაციაში) განიხილავს საჩივარს.<sup>2205</sup>

<sup>2203</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>38</sup> მუხლი.

<sup>2204</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>39</sup>, ნაწილი 2.

<sup>2205</sup> სსსკ, მუხლი 363<sup>41</sup>.

## მუხლი 68. დასაქმებულის გარანტიები

1. გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შრომის დისციპლინის დარღვევად და გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.
2. თუ სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა და აუნაზღაუროს მას გაცდენილი სამუშაო საათები.
3. დასაქმებული, რომელიც არ მონაწილეობდა გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდა სამუშაოს, მხარეთა შეთანხმებით, დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

### 1. დასაქმებულთა გარანტიები გაფიცვაში მონაწილეობის გამო

სშკ-ის 68-ე I მუხლის მიხედვით, გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შრომის დისციპლინის დარღვევად. გაფიცვა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ ასეთ საფუძველს. შესაბამისად, გაფიცვის დროს დასაქმებულის დროებითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე არ ითვლება შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად (იხ. 64-ე მუხლის კომენტარი). ამდენად, გაფიცვაში მონაწილეობა არ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების. CFA-ს განმარტებით, დაუშვებელია დასაქმებულის დასჯა კანონიერი გაფიცვის განხორციელების, მომზადების ან მასში მონაწილეობის გამო.<sup>2206</sup>

68-ე I მუხლში ასევე დაზუსტებულია, რომ გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.<sup>2207</sup> გაერთიანების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებელია გაფიცვაში მონაწილეობის გამო დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა. იმავე საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა გაფიცვისას ან გაფიცვის დასრულების შემდეგ. იგივე უნდა ითქვას გაფიცვამდე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის რეალური მიზანი გაფიცვის წინასწარ აღკვეთაა. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია, რომ კანონიერი გაფიცვის ორგანიზების გამო, პროფესიული კავშირის ლიდერებისათვის სანქციის დაწესება წარმოადგენს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპის უხემ

<sup>2206</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 953-954.

<sup>2207</sup> ანალოგიური შინაარსი ნორმა სშკ-ს 64-ე VIII მუხლი.

დარღვევას. ზოგადად, დასაქმებულის დათხოვნა, გაფიცვაში მონაწილეობის გამო, წარმოადგენს დისკრიმინაციას პროფესიული კავშირის ლეგიტიმურ საქმიანობაში მონაწილეობის ნიშნით, რაც, თავის მხრივ, წინააღმდეგობაშია სშკ-ის 53-ე მუხლთან. გაფიცვის ორგანიზების გამო პროფესიული კავშირის წევრის ან ლიდერის დათხოვნა, გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ მათ დასჯას პროფესიული კავშირის კანონიერი საქმიანობის განხორციელებისა და მასში მონაწილეობის გამო, რაც ერთმნიშვნელოვნად წარმოადგენს დისკრიმინაციულ ქმედებას.<sup>2208</sup>

დასაქმებულისთვის კანონმდებლობით უზრუნველყოფილი დაცვის გარანტიები უკანონო გაფიცვის შემთხვევაში არ მოქმედებს. 68-ე I მუხლის დათქმა, რომ გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება იყოს შრომის დისციპლინის დარღვევის ან/და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, არ ვრცელდება უკანონო გაფიცვის შემთხვევაზე. შესაბამისად, შრომის დისციპლინის დარღვევის ან/და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სახით სანქციის გამოყენებამდე კანონმდებლობით დადგენილი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა, რომ გაფიცვის კანონიერება შეფასდეს მხოლოდ სასამართლოს მიერ. როგორც 67-ე მუხლის კომენტარშია მითითებული, გაფიცვა უკანონოდ შეიძლება იქნეს ცნობილი მხოლოდ სასამართლოს გადაწყვეტილებით. ამდენად, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, გაფიცვის გამო დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ნებისმიერ შემთხვევაში ჩაითვლება არაკანონიერად, ვიდრე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით არ დადგინდება გაფიცვის უკანონობა.

ამ მხრივ, გაფიცვის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი ბუნება განსხვავდება 47-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძველებისაგან. გაფიცვის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენს ერთადერთ შემთხვევას, როცა იგი მხოლოდ სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში იძენს კანონიერ ძალას.

1.1 სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის გარეშე დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების სამართლებრივი შედეგები

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილების გარეშე, მოკლებულია კანონიერ

---

<sup>2208</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 957-959, 962.



საფუძველს და დაკავშირებულია შესაბამის სამართლებრივ შედეგებთან. დასაქმებულისთვის, უკანონო საფუძველით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება, ექვემდებარება სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობას. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა უნდა გაუქმდეს. თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ გამოყენებულ იქნა დასაქმებულის გათავისუფლება, სასამართლოს მიერ ასეთი გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში დასაქმებული ექვემდებარება სამუშაოზე აღდგენას და შესაბამისად, მას უნდა აუნაზღაურდეს განაცდურიც.

ყურადსაღებია შემთხვევა, როცა, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ, სასამართლოს გადაწყვეტილების გარეშე მოხდა, თუმცა, მოგვიანებით, სასამართლომ გაფიცვა უკანონოდ სცნო. ვინაიდან, გაფიცვის გამო, დასაქმებულის გათავისუფლების ბრძანების კანონიერი საფუძველი შეიძლება იყოს მხოლოდ უკანონო გაფიცვის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილება, ამიტომ ეს ბრძანება, კანონიერი საფუძველის წარმოშობამდე, ჩაითვლება უკანონოდ. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა აუნაზღაუროს დასაქმებულს განაცდური. იგივე მიდგომა გავრცელდება სხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შემთხვევაშიც, რომელიც მხოლოდ მას შემდეგ ჩაითვლება კანონიერად, როცა სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ გადაწყვეტილება შევა ძალაში.

## 1.2 68-ე I მუხლის მიმართება სამოქალაქო საპროცესო ნორმებთან

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით, გაფიცვის კანონიერების შესახებ საქმის განხილვისთვის, დადგენილია განსხვავებული წესი, რომელიც სარჩელის შეტანისა და საქმის განხილვის სპეციალურ ვადებს ადგენს. სსკ-ის 363<sup>38</sup>-ე IV მუხლის თანახმად, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელი შეიძლება აღიძრას გაფიცვის დაწყების თარიღიდან 7 დღის განმავლობაში. მნიშვნელოვანია, რომ 68-ე მუხლი განიმარტოს მითითებულ საპროცესო ნორმასთან ერთობლიობაში. კერძოდ, განმარტებას მოითხოვს შემთხვევა, როცა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისთვის სარჩელი წარდგენილია 30 დღის ვადაში, მაგრამ გასულია გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელის შეტანის 7 დღიანი ვადა.

კანონმდებელმა დამსაქმებელს გაფიცვის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილება მიანიჭა მხოლოდ სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში. გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელის წარდგენისთვის დადგენილი 7

დღიანი ვადის გაშვებით, დამსაქმებელს ერთმევა შესაძლებლობა, შემდგომში იდავოს გაფიცვის უკანონობაზე. ამ ვადის გაშვების შემდეგ, სასამართლოს მსჯელობის საგანი ვეღარ გახდება გაფიცვის უკანონობა და შესაბამისად, გაფიცვა ჩაითვლება კანონიერად.

### 1.3. ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი უკანონო გაფიცვისას

სშკ-ის 48-ე მუხლი ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. მითითებული ნორმის ანალიზიდან გამომდინარე, დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებისა და შრომის ანაზღაურების კომპენსაციის ვალდებულება დამსაქმებელს არ ეკისრება უკანონო გაფიცვის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. თუმცა, აღნიშნული საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელს წარმოეშვება ამავე მუხლით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

## 2. დასაქმებულთა დაცვა სასამართლოს მიერ ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში

68-ე II მუხლის მიხედვით, თუ სასამართლომ ლოკაუტი უკანონოდ ცნო, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა და აუნაზღაუროს მას გაცდენილი სამუშაო საათები.

კანონიერი ლოკაუტი წარმოადგენს დამსაქმებლის უფლებას, დავის შემთხვევაში, უარი განაცხადოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. ლოკაუტი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია რა დროსაც, დამსაქმებელს ენიჭება უფლება, უარი თქვას დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებაზე. უკანონო ლოკაუტის შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად არ ჩაითვლება და შესაბამისად, დამსაქმებელი ვერ გათავისუფლდება დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ვალდებულებისაგან.

67-ე III მუხლის თანახმად, ლოკაუტი უკანონოდ შეიძლება იქნეს ცნობილი მხოლოდ სასამართლოს მიერ. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა ისარგებლოს 68-ე II მუხლით მინიჭებული გარანტიებით და მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის აღდგენა ან/და გაცდენილი სამუშაო საათების ანაზღაურება, პირველ რიგში, უნდა მიმართოს სასამართლოს ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ. აქვე გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულმა, ასეთი სარჩელის შეტანისას, უნდა დაიცვას სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ დადგენილი სპეციალური საპროცესო ნორმები და ვადები.

3. იმ დასაქმებულთა დაცვა, რომლებიც გაფიცვაში არ მონაწილეობენ

68-ე III მუხლის მიხედვით, დასაქმებული, რომელიც არ მონაწილეობდა გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდა სამუშაოს, მხარეთა შეთანხმებით, დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე. თუ შეუძლებელია სხვა სამუშაოზე გადაყვანა, დამსაქმებელმა უნდა აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

მითითებული ნორმა ადგენს სამართლებრივი დაცვის გარანტიებს იმ დასაქმებულთათვის, რომლებიც გაფიცვაში არ მონაწილეობენ, თუმცა, გაფიცვის გამო, მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას, შეასრულონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. ასეთ დროს, მათ მიერ დაკისრებულ ვალდებულებათა შეუსრულებლობა არ არის განპირობებული მათი ბრალით. CFA მიიჩნევს, რომ დასაქმებულთა ერთი ნაწილის მიერ გაფიცვის უფლებით სარგებლობა არ შეიძლება გახდეს იმ დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის საფუძველი, რომლებიც უარს ამბობენ გაფიცვაში მონაწილეობაზე.<sup>2209</sup>

სშკ-ის 42-ე II მუხლის თანახმად, დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება, თუ იგი დასაქმებულის ბრალითაა გამოწვეული. გაფიცვის დროს, აღნიშნული მუხლი ვერ გახდება იმ დასაქმებულთათვის ანაზღაურებაზე უარის თქმის საფუძველი, რომლებიც გაფიცვაში არ მონაწილეობენ, რადგან იძულებითი მოცდენა არა მათი ბრალით, არამედ, სხვა დასაქმებულთა მხრიდან გაფიცვის უფლებით სარგებლობითაა გამოწვეული.

მეორე მხრივ, თუ დამსაქმებელი დაუსაბუთებლად უპირატეს მდგომარეობაში აყენებს იმ თანამშრომლებს, რომლებიც გაფიცვაში არ მონაწილეობდნენ, ეს შეიძლება არღვევდეს გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულთა უფლებებს. CFA-ს მიხედვით, გაფიცვისას, ბონუსის გაცემა ან სხვა ფინანსური წამახალისებელი ზომების გამოყენება იმ დასაქმებულთა მიმართ, რომლებიც არ მონაწილეობდნენ გაფიცვაში, არის დისკრიმინაციული ქმედება, რომელიც არღვევს პროფესიული კავშირის საქმიანობის განხორციელების უფლებას.<sup>2210</sup>

<sup>2209</sup> CFA აზუსტებს, რომ გაფიცვის დროს მაგ. საწარმოს დაკეტვა, არღვევს იმ პირთა შრომის უფლებას, რომლებიც გაფიცვაში არ მონაწილეობენ. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 977-ე, para. 978.

<sup>2210</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, para. 976.

### **მუხლი 69. მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულება**

1. თუ ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებულ კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეულ იქნა შეთანხმება, დავის მხარეს უფლება აქვს, ამ შეთანხმების აღსრულების მიზნით მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნული შეთანხმების აღსრულებისას გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესები.

2. სასამართლო უარს იტყვის მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულებაზე, თუ ამ შეთანხმების შინაარსი ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას, საქართველოში არსებულ საჯარო წესრიგს ან თუ, აღნიშნული შეთანხმების შინაარსიდან გამომდინარე, მისი აღსრულება შეუძლებელია.

#### 1. მედიაციის არსი

ყველა საზოგადოებაში ადამიანურ ურთიერთობებს ახასიათებს დავა და კონფლიქტი.<sup>2211</sup> დავა საზოგადოების ყველა ფენას ეხება, განურჩევლად სოციალური კუთვნილებისა, სამეწარმეო სუბიექტებს თუ მათი საქმიანობიდან გამომდინარე სახელმწიფოსა და მოქალაქეებს, თუ სამეწარმეო სუბიექტებსა და მათ თანამშრომლებს.<sup>2212</sup> საერთაშორისო პერსპექტივიდან დავის გადაწყვეტის მარტივი, ეფექტიანი, დროული და ხელმისაწვდომი მექანიზმებისა და ფორმების არსებობა დღევანდელი საჭიროებაა.<sup>2213</sup>

კონფლიქტში ჩართული მხარეების ინტერესია არსებობდეს საშუალებები, რაც მათ კონფლიქტს, ნაცვლად გახანგრძლივებული პროცესისა და დამატებითი ფინანსური რესურსის ხარჯვისა, უფრო ეფექტურად გადაწყვეტდა და მათ შორის შეამცირებდა რისკებს,<sup>2214</sup> დავის მხარეებს შეუნარჩუნებდა ერთმანეთთან შემდგომი ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას,<sup>2215</sup> რაც როგორც წესი შეუძლებელია გახანგრძლივებულ და არაპროგნოზირებადი სასამართლო საქმისწარმოების დროს,<sup>2216</sup> მიუხედავად ამისა, კონფლიქტში მყოფ მხარეებს შორის დავის გადაწყვეტის უფრო გავრცელებული ფორმა დღეისათვის მაინც სასამართლო საქმისწარმოებაა, ვიდრე მისი რომელიმე

<sup>2211</sup> *Wode M., Rabe C.S.*, Mediation, 2014, 1; *Trenczek T.M.A., Berning D., Lenz C., Will H.D.*, Mediation und Konfliktmanagement, Handbuch, 2.Auflage, 2017, 35; *Deixler-Hübner A., Schauer M.*, (Hrsg) Alternative Formen der Konfliktbereinigung, 2016, 1.

<sup>2212</sup> *Moore C.W.*, The Mediation Process, 3<sup>rd</sup> Ed, 2003, 3, 5.

<sup>2213</sup> *Carvalho J.M., Carvalho C.*, Online Dispute Resolution Platform in Alberto de Franceschi (ed), European Contract Law and the Digital Single Market –The Implications of the Digital Revolution, Intersentia, 2016, 245, 246.

<sup>2214</sup> *Poon G.P.*, The Corporate Counsel's Guide to Mediation, First Chair Press, American Bar Association, United States of America, 2010, 9.

<sup>2215</sup> იქვე, 100.

<sup>2216</sup> *Alexander N.*, International and Comparative Mediation, Wolters Kluwer, 2009, 1.

ალტერნატიული საშუალებით მხარეებს შორის დავის გადაწყვეტის მცდელობა.<sup>2217</sup>

აღნიშნული სახელმწიფოებრივი ინტერესიცაა, რადგან ერთი მხრივ, სასამართლო ხელისუფლებას ეძლევა განტვითვისგანტვირთვის შესაძლებლობა, ხოლო მეორე მხრივ, სრულდება მნიშვნელოვანი სოციალური ფუნქცია, როდესაც მხარეები სასამართლოს ნაცვლად, სხვა კანონიერი გზებით ცდილობენ დავის მოგვარებას/ამოწურვას. შესაბამისად სახელმწიფოს ინტერესშია მაკრო დონეზე, ხოლო თითოეული დავის მხარის ინტერესშია მიკრო დონეზე<sup>2218</sup> გამოინახოს დროის და ფინანსების კუთხით ეფექტური დავის გადაწყვეტის დროის და ფინანსების კუთხით ეფექტური ისეთი მექანიზმი, რომელიც მისცემს მხარეებს და სახელმწიფოს, რესურსების რეალურად დაზოგვის საშუალებას, იქნება სოციალური მშვიდობის წინაპირობა და ამასთანავე აღსრულებადი.<sup>2219</sup>

მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი დავის კანონიერი აღმოფხვრის სისტემის შექმნა სახელმწიფოს ვალდებულებაა. შესაბამისად, დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებების შექმნა,<sup>2220</sup> ორგანიზება და ინსტიტუციონალიზაცია სახელმწიფოს მიერ<sup>2221</sup> ორგანიზებული პროცესი უნდა იყოს ნებისმიერ დემოკრატიულ სახელმწიფოში. რადგან სახელმწიფოა დავის ალტერნატიული საშუალებების სერვისების რეალური მიმწოდებელი მომხმარებლებისთვის, სასამართლო, როგორც სახელმწიფო ხელისუფალი ვალდებულია გაატაროს სამართლებრივი პოლიტიკა, რომელიც დავის ალტერნატიული საშუალებების გამართულ საქმიანობას შეუწყობს ხელს.<sup>2222</sup>

სახელმწიფოების, მათ შორის საერთაშორისო დონეზე მათი პოლიტიკური თუ სამართლებრივი გაერთიანებების მყარად გამოვლენილი ნებაა ხელი შეეწყოს მედიაციის მაგალითზე დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მექანიზმების დანერგვას

---

<sup>2217</sup> Pfisterer T., Einigung und Mediation in Posch W., Schleifer W., Ferz S., Konfliktlösung im Konsens, Schiedsgerichtbarkeit, Diversion, Mediation, Leykam BuchVerlag, Graz, 2010, 78.

<sup>2218</sup> Steffek F., Mediation, in The Max Planck Encyclopedia of European Private Law, Volume II, Basedow J., Hopt J.K., Zimmermann R., Stier A., 2012, 1163.

<sup>2219</sup> ყანდაშვილი, ი., მედიაცია დავის გადაწყვეტის ეფექტური საშუალება, გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“, თბ, 2020, 19.

<sup>2220</sup> Genn H., Judging Civil Justice, 2010, 80.

<sup>2221</sup> De Palo G., Trevors M.B., Arbitration and Mediation in the Southern Mediterranean Countries, 2007, 15.

<sup>2222</sup> Caponi R., „Just Settlement“ or „Just About Settlement“?, Mediated Agreements: A comparative Overview of the Basics, Rabels Zeitschrift, The Rabel Journal of Comparative and International Private Law, Max –Planck-Institute fur ausländisches und internationales Privatrecht, 79.Jahrgang 2015, 121.

ყოველდღიურობაში.<sup>2223</sup> ბოლო წლებში მედიაცია ან მსგავსი პროცესები მკვიდრდება, როგორც დავის გადაწყვეტის ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტიანი ალტერნატიული საშუალება.<sup>2224</sup> ზოგიერთ ქვეყანას მედიაციის ან მსგავსი ფორმებით დავების გადაწყვეტის გამოცდილების ხანგრძლივი ისტორია აქვს.<sup>2225</sup> მედიაცია განიმარტება, როგორც პროცესი,<sup>2226</sup> რომელიც ხელს უწყობს კონფლიქტის მონაწილე მხარეებს თავად აღმოფხვრან სადავო საკითხები.

დღეისათვის მედიაცია წარმოადგენს ყველაზე სწრაფად განვითარებად დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ საშუალებას მსოფლიოში,<sup>2227</sup> რომელსაც ახასიათებს მესამე<sup>2228</sup> დამოუკიდებელი, მიუკერძოებელი და ნეიტრალური პირის ჩართულობით,<sup>2229</sup> კონფიდენციალური და სტრუქტურირებული პროცესის ფარგლებში,<sup>2230</sup> კონფლიქტის მხარეებისათვის დავის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობის მინიჭებაა, რაც მედიაციის მთავარი მახასიათებელია.<sup>2231</sup> მედიაცია კონფლიქტის რეგულირების ეფექტურ ალტერნატიულ ინსტრუმენტს წარმოადგენს.<sup>2232</sup>

მედიაციის დამკვიდრების მთავარი მიზანია მხარეებს მიეცეთ შესაძლებლობა მათი ინტერესებისთვის საუკეთესო გადაწყვეტილებით დაასრულონ დავა და აღმოფხვრან კონფლიქტი საკუთარი ხელით,<sup>2233</sup> რადროსაც უბრალოდ კი არ ასრულებენ მეორე მხარესთან დავას, არამედ ქმნიან მხარესთან საქმიანი თუ პირადი ურთიერთობის სამომავლოდ ცივილურ ფორმებში გაგრძელების წინაპირობას, რაშიც მედიაცია რეალურად ეხმარება მხარეებს,<sup>2234</sup> რადგან მედიაციის დროს მხარეებმა უნდა მოიძიონ საუკეთესო გამოსავალი არსებული ჩიხური სიტუაციიდან,

---

<sup>2223</sup> *Esplugues C., Marquis L.*, New Developments in Civil and Commercial Mediation, Springer, Vol. 6, 2015, 2.

<sup>2224</sup> *Jeong S.*, Kritische Betrachtung über die Gerichtsmediation in Korea, in Brinkmann M., Effer-Uhe D.O., Völzmann-Stickelbrock B., Wesser S., Weth S., Festschrift für Hanns Prütting, Dogmatik im Dienst von Gerechtigkeit, Rechtssicherheit und Rechtsentwicklung, Carl Heymanns Verlag, Köln, 2018, 831.

<sup>2225</sup> *Creutzfeldt N.*, Vertrauen in Außergerichtliche Streitbeilegung, Zeitschrift für Konflikt-Management, Verlag Otto Schmidt, Köln, Heft 1/2016, 15.

<sup>2226</sup> *Trossen A.*, Mediation (un)gerichtet, Win-Management Verlag, Mühlberg, 2014, 37, 49.

<sup>2227</sup> *Alexander N.*, International and Comparative Mediation, Wolters Kluwer, 2009, 1.

<sup>2228</sup> *Blake S., Browne J., Sime S.*, The Jackson ADR Handbook, 2<sup>nd</sup> Ed, 2016, 144.

<sup>2229</sup> *Trenczek T.M.A., Berning D., Lenz C., Will H.D.*, Mediation und Konfliktmanagement, Handbuch, 2. Auflage, 2017, 50.

<sup>2230</sup> *Tutzel S., Wegen G., Wilske S.*, Commercial Dispute Resolution in Germany, 2<sup>nd</sup> Ed, 2016, 191.

<sup>2231</sup> EU-Mediationsrichtlinie 2008, Art. 3a.

<sup>2232</sup> *Berkel G.*, Zur Diskussion gestellt: Deal Mediation als Konfliktbeilegung, Zeitschrift für Konfliktmanagement (ZKM), 2018, 61.

<sup>2233</sup> *Greger R., Unberath H.*, MediationsG : Recht der Alternativen Konfliktlösung, Kommentar, 2012, 97.

<sup>2234</sup> *Jones G., Pexton P.*, ADR and Trusts: an International Guide to Arbitration and Mediation of Trust Disputes, Spiramus Press, 2015, 33.

რათა გაგრძელდეს სამომავლო ურთიერთობა მათი ინტერესების შესაბამისად;<sup>2235</sup> მედიაცია ეხმარება მხარეებს თვითგამორკვევაში, მოდავე მხარეების ერთმანეთისადმი მოთხოვნების რეალური მიზეზების და მიდგომის ამოცნობაში.<sup>2236</sup> მედიაცია „მომავალზე ორიენტირებული პროცესის“<sup>2237</sup> სახელით მოიხსენიება;<sup>2238</sup> მედიაცია იძლევა საშუალებას მხარეებმა ხანგრძლივადიანი<sup>2239</sup> შედეგი მიიღონ პროცესის წარმატებით წარმართვის და დასრულების შემთხვევაში, მით უფრო რომ მედიაციის გამოყენება კონფლიქტში მყოფ მხარეებს დავის ნებისმიერ ეტაპზე შეუძლიათ, თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ რაც უფრო ადრეულ<sup>2240</sup> სტადიაზე მოხდება მედიაციის ინიცირება მით უფრო მაღალია დავის შეთანხმებით დასრულების პერსპექტივა.<sup>2241</sup> მედიაციის მეშვეობით მხარეები ცდილობენ საკუთარი სიმართლე შეთანხმონ ერთმანეთთან,<sup>2242</sup> ხოლო რამდენად არის ეს სამართლიანი<sup>2243</sup> ორივე მხარისთვის, ამაზე საბოლოო გადაწყვეტილება მხარეების ხელშია.<sup>2244</sup>

მედიაცია ეს არის კონფიდენციალური პროცესი, რომელშიც ნებაყოფლობითობის<sup>2245</sup> საფუძველზე ჩართული მხარეები მესამე დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი შუამავალი პირის ჩართულობით<sup>2246</sup>, ცდილობენ სასამართლოს გარეშე მიაღწიონ მათი ინტერესებისთვის მისაღებ შეთანხმებას<sup>2247</sup>, კერძოდ, გამონახონ ერთმანეთის ინტერესების<sup>2248</sup> გათვალისწინებით ორივე მხარისთვის მისაღები შეთანხმების პირობები.

---

<sup>2235</sup> *Wode M., Rabe C.S.*, Mediation, 2014, 27.

<sup>2236</sup> *Alexander N.*, Global Trends in Mediation, 2<sup>nd</sup> Ed, 2006, 10.

<sup>2237</sup> *Trossen A.*, Mediation (un)gerregelt, 2014, 470.

<sup>2238</sup> *Deixler-Hübner A., Schauer M.*, (Hrsg) Alternative Formen der Konfliktbereinigung, 2016, 188.

<sup>2239</sup> *Kaiser P., Gabler A.M.*, Prozessqualität und Langzeiteffekte in der Mediation, Zeitschrift für Konflikt-Management, Heft 6/2014, 180.

<sup>2240</sup> *Fenn P.*, Commercial Conflict Management and Dispute Resolution, 2017, 68.

<sup>2241</sup> *Roberts M.M.*, Mediation in Family Disputes, 2014, 180.

<sup>2242</sup> *Wendland M.*, Mediation und Zivilprozess, 2017, 216, 217.

<sup>2243</sup> *Windisch K.*, Fair und/oder gerecht? Fairnesskriterien in der Mediation, Zeitschrift für Konflikt-Management, Heft 2/2015, 55.

<sup>2244</sup> *Steffek F., Unberath H., (eds), Genn H., Greger R., Menkel-Meadow C.*, Regulating Dispute Resolution ADR and Access to Justice at the Crossroads, 2013, 17.

<sup>2245</sup> *Hirsch G.*, Alternative Streitbeilegung: ein neuer Zugang zum Recht, Honorati C., Ohly A., Padovini F., Hirsch G., Picotti L., Knauer C., Patentrecht ADR Wirtschaftsstrafrecht, 2017, 64.

<sup>2246</sup> *Steffek F.*, Mediation, in The Max Planck Encyclopedia of European Private Law, Volume II, Basedow J., Hopt J.K., Zimmermann R., Stier A., 2012, 1162.

<sup>2247</sup> *Hirsch G.*, Alternative Streitbeilegung: ein neuer Zugang zum Recht, Honorati C., Ohly A., Padovini F., Hirsch G., Picotti L., Knauer C., Patentrecht ADR Wirtschaftsstrafrecht, 2017, 69.

<sup>2248</sup> *Bäumerich M.*, Güterichter und Mediatoren im Wettbewerb, Duncker&Humblot, 2015, 23.

## 2. რეგულირების საჭიროება

2013 წელს სშკ-ით განისაზღვრა კოლექტიური შრომითი დავების (დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის<sup>2249</sup>) სასამართლოს მიღმა მოწესრიგების შესაძლებლობა. აღნიშნული რეფორმის მიზანია მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა, რათა გაფართოვდეს სასამართლოს მიღმა უფლებათა დაცვის შესაძლებლობა, განხორციელდეს დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მეთოდების სტიმულირება როგორც სასამართლოს განტვირთვისათვის, ისე განსაკუთრებით, მოქალაქეთა შორის არსებული კონფლიქტისათვის მოგვარების მიზნით<sup>2250</sup>.

ქართული შრომის კანონმდებლობის ბოლო ათწლეულის რეფორმა მიზნად ისახავს სრულ მისადაგებას ევროპულ სტანდარტებთან, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ეგიდით დადგენილი კონვენციური სტანდარტების საქართველოში დამკვიდრების კუთხით, სწორედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მოქმედი 98-ე<sup>2251</sup> და 154-ე კონვენციების შინაარსიდან გამომდინარეობს ქართულ შრომის კანონმდებლობაში კოლექტიური შრომითი დავების კოლექტიური მოლაპარაკებების საუკეთესო გამოცდილების დანერგვის მცდელობა, რაც 2013 წლის ივნისის თვის ცვლილებებით იღებს სათავეს; კერძოდ, სწორედ აღნიშნული ცვლილებების ფარგლებში დამკვიდრდა საქართველოში კოლექტიური შრომითი დავის რეგულირების მიზნით მედიაცია<sup>2252</sup>, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს მხარეთა შორის (იგულისხმება დამსაქმებელი და დასაქმებულთა გაერთიანება) წამოჭრილი პრობლემური საკითხების განხილვას და მხარეთა შეთანხმებამდე მიყვანას.<sup>2253</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წლის შრომის სამართლის რეფორმის ფარგლებში გათვალისწინებულ იქნა კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციის გზით რეგულირების შესაძლებლობა, მან სრულად ვერ შეასრულა ის როლი, რაც იყო მედიაციის დანერგვისადმი შრომით დავებში მოლოდინი, რადგან კანონი დუმდა მედიაციაში მიღწეული შეთანხმების აღსრულების შესაძლებლობაზე, რამაც 2013 წლიდან 2020 წლის ჩათვლით ხელი შეუწყო არაერთი კოლექტიური შრომით დავის

<sup>2249</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 48<sup>1</sup>.1.

<sup>2250</sup> *მარიკონდა, კ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მუხლი 48, ბორონი ა., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, 502-503.

<sup>2251</sup> რატიფიცირებულია საქართველოს მხრიდან 1993 წელს

<sup>2252</sup> 2014-დან 2021 წლის 15 სექტემბრის მდგომარეობით კოლექტიური შრომითი დავების მოწესრიგების მიზნით წარმოებული მედიაციის შემთხვევების რაოდენობა ითვლის 65. აქედან 26 მედიაციის პროცედურა დასრულდა შეთანხმებით (მათ შორის, ერთ შემთხვევაში ნაწილობრივი შეთანხმება გაფორმდა).

<sup>2253</sup> *გელთაძე კ., ლიპარტელიანი რ.*, შრომის კოდექსის კომენტარები, 2018, 200.



განმეორებადობას, რადგან მას შემდგომ რაც მხარეები მედიაციის ფორმატში მიდღწევდნენ შეთანხმებას, აღნიშნულის მიუხედავად რიგ შემთხვევაში იმავე მხარეებს შორის იმავე საკითხებთან დაკავშირებით დამატებით ინიცირდებოდა კოლექტიური შრომითი დავა იმავე საკითხებზე, რაც განპირობებული იყო დასრულებული სამედიაციო პროცესში მიღწეული სამედიაციო მორიგების აღუსრულებლობით, რაც დანერგილი მექანიზმის ეფექტურობისადმი და სანდოობისადმი ღიად აჩენდა საზოგადოებაში კითხვის ნიშნებს.<sup>2254</sup>

იმის გათვალისწინებით, რომ 2013 წელს შრომის კოდექსში გატარებული ცვლილება, რომელიც კოლექტიური შრომითი დავის მედიაციის გზით რეგულირებას ეხებოდა არ იცნობდა მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მექანიზმს, ყოფილა შემთხვევა, როდესაც სამედიაციო მორიგების მიღწევის შემდგომ მხარეების მხრიდან (ძირითად შემთხვევაში დამსაქმებელი მხარის მხრიდან) მიღწეული შეთანხმების აღსრულებლობას მოჰყოლია მხარეთა სასამართლოსადმი მიმართვა,<sup>2255</sup> არსებითად მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმების აღსრულების მოთხოვნით, რითაც ფაქტობრივ აზრი დაეკარგა და გაუფასურდა მედიაციის მექანიზმის კანონმდებლობით რეგულირება,<sup>2256</sup> რაც საკანონმდებლო დონეზე ცვლილებას მოითხოვდა, რათა მედიაციის მექანიზმისადმი საზოგადოებას, მომხმარებელს არ დაეკარგა ინტერესი და ნდობა.

---

<sup>2254</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ წარმოებული სტატისტიკური მონაცემების თანახმად 2013-2020 წლებში ქვემოთ კომპანიებში განმეორებითად შემდგარი მედიაციის ფაქტების თაობაზე: სს „საქართველოს რკინიგზა“-ში 2014, 2016 და 2019 წლებში ოთხჯერ შედგა კოლექტიური შრომითი დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; „არემჯი გოლდი“ / „არემჯი კოპერ“-ში 2014-2016 წლებში სამჯერ შედგა კოლექტიური შრომითი დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; შპს „ჯორჯიან მარგანუ“-ში (ჭიათურა) 2016, 2018-2019 წლებში სამჯერ შედგა კოლექტიური შრომითი დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; შპს „საქართველოს ფოსტა“-ში 2014, 2016 წლებში ორჯერ შედგა კოლექტიური შრომით დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანია“-ში 2015-2016, 2018-2019 წლებში ოთხჯერ შედგა კოლექტიური შრომითი დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ 2016-2018 წლებში სამჯერ შედგა კოლექტიური შრომით დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზია და რადიოში“ 2019-2020 წლებში ორჯერ შედგა კოლექტიური შრომითი დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; შპს „საქნახშირში“ 2016, 2021 წლებში ორჯერ შედგა კოლექტიური შრომით დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; შპს „კარმენში“ 2016, 2019 წლებში ორჯერ შედგა კოლექტიური შრომითი დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოში“ 2019, 2020 წლებში ორჯერ შედგა კოლექტიური შრომითი დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი; სს „რუსთავის აზოტში“ 2016, 2021 წლებში ორჯერ შედგა კოლექტიური შრომით დავის მიზნებისათვის მედიაციის ფაქტი;

<sup>2255</sup> ზოლნისის რაიონული შრომის სასამართლოს 2015 წლის 07 სექტემბრის გადაწყვეტილება, საქმე N2/275-15.

<sup>2256</sup> იქვე.

### 3. მოწესრიგების მიზანი

ნებისმიერ სამართლებრივ სისტემაში და რა თქმა უნდა საქართველოს მაგალითზეც, მოდავე მხარეებს უზრუნველყოფილი აქვთ სასამართლოსათვის მიმართვის კონსტიტუციური უფლება<sup>2257</sup>, რაც ასევე საერთაშორისო სტანდარტებით<sup>2258</sup> დაცული და უზრუნველყოფილი, გარანტირებული უფლებაა. სასამართლო საუკუნეებია დამკვიდრებულია,<sup>2259</sup> როგორც მხარეებს შორის არსებული დავის ბუნებრივი გადაწყვეტის ადგილი;<sup>2260</sup> თუმცა საუკუნეების მანძილზე სასამართლო საქმისწარმოების გამოყენების გამოცდილებამ საზოგადოებას და სასამართლო საქმისწარმოების სერვისით მომხმარებლებს დაარწმუნა მსგავსი ფორმით და საშუალებით დავის გადაწყვეტის არაეფექტურობაში, რაც განსაკუთრებით თვალშისაცემია სასამართლო წარმოების დროში გახანგრძლივებულობით და პროცესის წარმოებასთან დაკავშირებული ფინანსური დანახარჯებით; ისევე როგორც სასამართლოში დავის ინიცირებით მხარეები რეალურ კონტროლს კარგავენ და ხელიდან უშვებენ სადავეებს საქმის მიმდინარეობასა და შედეგზე.<sup>2261</sup> აქვე ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ყოველგვარი სამართლებრივი დავის, განურჩევლად მისი ხასიათისა და სირთულისა, სასამართლოსთვის მინდობა, რიგ შემთხვევაში გაუმართლებელი შეიძლება აღმოჩნდეს, რაც თავისთავად იწვევს საჭიროებას სასამართლოს ალტერნატიული ეფექტური მექანიზმების გაჩენისა პრაქტიკაში. ფაქტია, რომ ტრადიციული ფორმები დავის გადაწყვეტის, ისეთი როგორც არის სასამართლოს წინაშე საქმისწარმოება ან თუნდაც საარბიტრაჟო საქმისწარმოება, აღარ წარმოადგენს ეფექტურ მექანიზმს, რათა გაუმკლავდეს დღითი დღე მზარდ დავებს მხარეებს შორის.<sup>2262</sup>

მედიაციის ფართოდ გავრცელებას და დამკვიდრებას აქვს ობიექტური მრავალი წინაპირობა, თუმცა ყველაზე მეტად გავრცელებულ საფუძვლებს<sup>2263</sup> დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ამ ფორმის დანერგვისა წარმოადგენს მისი თვალშისაცემი უპირატესობა ხარჯების და დროის დანახარჯის კუთხით, ხოლო საზღვართშორისი მედიაციის

<sup>2257</sup> იხ. საქართველოს კონსტიტუცია, 42-ე მუხლი.

<sup>2258</sup> იხ. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, მე-6 მუხლი.

<sup>2259</sup> *წულაძე ა.*, ქართული სასამართლო მედიაციის შედარებითი ანალიზი, გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“, თბ, 2017, 13.

<sup>2260</sup> *Wendenburg F.*, Differenzierte Verfahrensentscheidungen in zivilrechtlichen Konflikten, Heft 1/2013, 21.

<sup>2261</sup> *Trenczek T.M.A., Berning D., Lenz C., Will H.D.*, Mediation und Konfliktmanagement, Handbuch, 2. Auflage, 2017, 35.

<sup>2262</sup> *Cortes P.*, The Law of Consumer Redress in an Evolving Digital Market, 2018, 101.

<sup>2263</sup> *Rashda R.*, Alternative Dispute Resolution, Lexis Nexis, 2014, 3.

შემთხვევაში მხარეების ნაკლები ცოდნა და ნდობა დავის წარმოების ადგილის იურისდიქციისა<sup>2264</sup>, შესაბამისად, ნამდვილად არ არის გასაკვირი, რომ მედიაცია<sup>2265</sup> იმკვიდრებს თავს, როგორც დავის გადაწყვეტის ეფექტური ინსტრუმენტი.<sup>2266</sup>

ბოლო ორმოცი წლის მანძილზე დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები (ADR) საგრძნობლად განვითარდა და წარმატებით დამკვიდრდა<sup>2267</sup> იურიდიულ საზოგადოებაში,<sup>2268</sup> დღეს ის უკვე ნაწილია იურიდიული პრაქტიკის და აზროვნების. ბოლო დროს ვრცელდება მოსაზრებებიც, რომ ADR არის არა ალტერნატივა მართლმსაჯულების, არამედ არის ალტერნატიული მართლმსაჯულება,<sup>2269</sup> თუმცა მთავარია რომ ამ ფორმის გამოყენებით დავის მხარეებმა მიიღონ კონკრეტული შედეგი. დავის ალტერნატიული მექანიზმების გამოყენებით დავის გადაწყვეტის სტატისტიკა სამართლის თითქმის ყველა მიმართულებით დღითიდღე მატულობს<sup>2270</sup>.

ევროპის კავშირის ეგიდით ხდება დავის ალტერნატიული მექანიზმების შესახებ სპეციალური დირექტივების მიღება,<sup>2271</sup> რაც ევროპის მასშტაბით დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული მექანიზმების კიდევ უფრო დამკვიდრების წინაპირობაა.<sup>2272</sup>

დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება, როგორც ტერმინი გამოიყენება როგორც ზოგადი ფრაზა, რომელიც იგივეა კონფლიქტის გადაწყვეტის პროცესთან, რომელიც თავისი ბუნებით არის არაფორმალური პროცესი, დავაში ჩართული მხარეებისათვის აბსოლიტურად მიუკერძოებელი, დამოუკიდებელი მესამე პირის ჩართულობით (შესაძლებელია ასეთი პირი იყოს ერთზე მეტი), რომელიც მხარეებს მათ შორის არსებული კონფლიქტის აღმოფხვრაში ეხმარება, იმაზე უფრო არაფორმალური ფორმით და საშუალებებით, ვიდრე ეს სასამართლო საქმისწარმოებას ახასიათებს<sup>2273</sup>, მარტივად, დავის

---

<sup>2264</sup> *Deixler-Hübner A., Schauer M.*, (Hrsg) *Alternative Formen der Konfliktbereinigung*, 2016, 2.

<sup>2265</sup> აღსანიშნავია, რომ საერთაშორისო დონეზე ტერმინი „მედიაცია“ და „კონსილიაცია“ ხშირ შემთხვევაში ერთი მნიშვნელობით გამოიყენება.

<sup>2266</sup> *Berkel G.*, *Deal Mediation: Erfolgsfaktoren professioneller Vertragsverhandlungen*, *Zeitschrift für Konflikt-Management*, Verlag Otto Schmidt, Köln, Heft 1/2015, 4.

<sup>2267</sup> *Blake S., Browne J., Sime S.*, *The Jackson ADR Handbook*, 2<sup>nd</sup> Ed, 2016, 9.

<sup>2268</sup> *Brown H., Marriott A.*, *ADR Principles and Practice*, third edition, Sweet & Maxwell, Thomson Reuters, 2011, 1.

<sup>2269</sup> *Lindblom P.H.*, *Progressive Procedure*, Iustus, 2017, 405.

<sup>2270</sup> *Carvalho J.M., Nemeth K.*, *Implementation of the Consumer ADR Directive in the EU Member States*, *EuCML Journal of European Consumer and Market Law*, Vol 7, 2/2018, 81.

<sup>2271</sup> *ob.* <<http://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2013/11/oj>>. [15.05.2018].

<sup>2272</sup> *Steffek F.*, *The Relationship between Mediation and Other Forms of Alternative Dispute Resolution in The Implementation of the Mediation Directive*, (Compilation of in-depth Analysis) *European Parliament Directorate-General for Internal Policies*, 2016, 51. <<http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>>. [15.05.2018]

<sup>2273</sup> *Rana R.*, *Alternative Dispute Resolution*, Lexis Nexis, 2014, 2.

გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალება განიმარტება, როგორც არასასამართლო მექანიზმით დავის გადაწყვეტა,<sup>2274</sup> ხოლო მსგავსი ფორმა დავის გადაწყვეტის წარმოადგენს სასამართლო საქმისწარმოების ალტერნატიულ<sup>2275</sup> მექანიზმს.

დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებების მიმართ დიდია მსოფლიო საზოგადოების ყურადღება, როგორც განვითარებულ, ასევე განვითარებად დემოკრატიულ ქვეყნებში, რადგან იმ უპირატესობების გათვალისწინებით (დროის ნაკლები დანახარჯი, ფინანსების ნაკლები დანახარჯი, ნაკლებ შეჯიბრებითი პროცესი), რაც ADR-ს გააჩნია, მისი სერვისის გამოყენების ინტერესი დავაში მყოფ მხარეებს შორის სულ უფრო იზრდება;<sup>2276</sup> ADR მომხმარებელს სთავაზობს იაფ, დროულ და კიდევ უფრო ხელმისაწვდომ დავის გადაწყვეტის მექანიზმებს,<sup>2277</sup> ვიდრე ეს სასამართლოს წინაშე საქმისწარმოებაა.<sup>2278</sup>

დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებების პოპულარიზაცია და გამოყენებადობა დიდწილად დამოკიდებულია საზოგადოების, ბიზნეს სექტორის მხრიდან ამ შესაძლებლობის და მისი ფორმების შესახებ ცნობადობის გაზრდაზე.<sup>2279</sup> მნიშვნელოვანია, რათა ხდებოდეს კონკრეტული საქმეების მაგალითებზე დავის ალტერნატიული საშუალების ფორმების პრაქტიკული გამოყენება, რაც შექმნის ამ ინსტიტუტის მიმართ სანდოობას.

დავის გადაწყვეტის არასასამართლო მექანიზმების გამოყენება მხარეთა ავტონომიურობის პრინციპზეა დამყარებული, რადგან მათ თავად, საკუთარი ნებით, კონსენსუსის<sup>2280</sup> გზით უნდა აირჩიონ დავის გადაწყვეტის ეს ფორმა, შესაბამისად მექანიზმი მათთვის გარდა იმისა, რომ უნდა იყოს ცნობილი, უნდა იყოს სანდო და ეფექტური. კოლექტიური დავის მიზნებისთვის შემათანხმებელი პროცედურა სწორედ მოდავე სუბიექტებს შორის, მხარეთა ავტონომიურობის პრინციპის გათვალისწინებით, პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას

---

<sup>2274</sup> *Goldberg S.B., Sander F., Rogers E.A., Nancy H., Cole S.R.*, Dispute Resolution: Negotiation, Mediation, Arbitration and other Processes, 6<sup>th</sup> Ed, Wolters Kluwer, 2012, 4.

<sup>2275</sup> *Ferz S., Lison A., Wolfart E.M.*, Zivilgerichte und Mediation, Universitätsverlag, Wien, 2004, 28.

<sup>2276</sup> *Kumar A.*, Alternative Dispute Resolution System, Global And National Perspective, K.K. Publications, 2016, 55.

<sup>2277</sup> *Liparteliani R., Gabisonia T.*, Access to Justice in Labour Relations in Georgia, The Global Labour Rights Reporter, ILAW, Vol 1, Issue 1, 2021, 11.

<sup>2278</sup> *Pinto-Ferreira J.P., Carvalho J.C.*, Consumer ADR in Portugal, EuCML Journal of European Consumer and Market Law, Vol 7, 2/2018, 89.

<sup>2279</sup> *Lord Justice Jackson.*, New Approach to Civil Justice: From Woolf to Jackson., Conference on Civil Justice Reform :What Has it Achieved?., Hong Kong., 15 April 2010.

<sup>2280</sup> *Kathy M.*, Court Referral to ADR: Criteria and Research. 2003, para. 6.6, <www.aija.org.au>. [15.05.2018]

გულისხმობს მედიაციის გზით,<sup>2281</sup> რაც მოდავე მხარეებს შორის კონსენსუსის მიღწევას ისახავს მიზნად.<sup>2282</sup> მხარეთა ავტონომიურობის პრინციპიდან გამომდინარე კოლექტიური შრომითი დავის მხარეები განაპირობებენ მათ ინტერესზე მორგებული საბოლოო შეთანხმების მიღწევას, რაც ორმხრივად მომგებიანი და მისაღები პირობების ამსახველი უნდა იყოს. შრომის კოდექსის 69-ე მუხლის დღევანდელი რედაქცია, იგულისხმება 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი N7177-ს საფუძველზე არსებული მუხლის რედაქცია, იძლევა იმის საშუალებას, რათა მიღწეული შეთანხმება, იქცეს აღსრულებად აქტად. კერძოდ, მედიაციის გზით მიღწეული შეთანხმებას მიეცეს ის მნიშვნელობა, რომ დამდგარი შედეგი ორივე მხარისთვის გახდეს გააზრებულად მისაღები პირობა, რადგან მოქმედი კანონმდებლობა უკვე იძლევა რეალურ საშუალებას მიღწეული სამედიაციო მორიგება აღსრულდეს, რაც ერთი მხრივ, მბოჭავს ხდის კოლექტიური შრომითი დავის მონაწილე მხარეების გამოვლენილ შემათანხმებელ ნებას, ხოლო მეორე მხრივ, თავად მექანიზმს, რომლის ფარგლებშიც იქნა შეთანხმება მიღწეული, ხდის ეფექტურს, სანდოს და რეალისტურს დამდგარი შედეგის აღსრულების გათვალისწინებით.

სშკ-ის 69-ე მუხლის მოქმედი რედაქციის ნორმის მიზანს წარმოადგენს უზრუნველყოფილ იქნეს პროცესში ჩართულ მხარეთა გამოვლენილი ნების რეალური იმპლემენტაცია, რათა ავირიდოთ თავიდან ის რეალობა, რაც 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე იყო, როდესაც მედიაციის მექანიზმს არ სდევდა აღსრულების პლატფორმა, რაც ამ დავის რეგულირების ფორმას არაეფექტურს და მოჩვენებითი ხასიათის დატვირთვას სძენდა, როდესაც მხარეები, დიდწილად დამსაქმებელი, მხოლოდ იმიტომ ცდილობდა მედიაციაში შეთანხმების მიღწევას, რათა თავიდან აერიდებინა არსებული გამწვავებული სიტუაცია და დროებით უზრუნველყო დასაქმებულთა მხრიდან დაყენებული მოთხოვნების დროში გადავადება.

დღეს მოქმედი რედაქცია უზრუნველყოფს უშუალოდ სახელმწიფოს მხრიდან, იგულისხმება სასამართლო ხელისუფლება, ჩართულობით მიღწეული შეთანხმების მბოჭავ აქტად ქცევას, იმ შემთხვევაში, თუ მხარეების ნებას წარმოადგენს შეთანხმების აღსრულება, რა მიზნითაც მათ უკვე გააჩნიათ გარანტირებული შესაძლებლობა წარადგინონ სასამართლოს წინაშე ერთობლივი შეთანხმება, რა დროსაც ამოწმებს რა სასამართლო წარდგენილი აქტის შესაბამისობას კანონთან, საჯარო წესრიგთან და თუ მიღწეული შეთანხმების შინაარსიდან

<sup>2281</sup> *შველიძე ზ.*, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 291.

<sup>2282</sup> *ირემაშვილი ქ.*, გამოწვევები კოლექტიური შრომითი დავების მედიატორებისთვის, უნივერსიტეტის გამომცემლობა, წელიწდეული, თბ., 2015, 7.

გამომდინარე, მისი აღსრულება შესაძლებელია, სასამართლო საქართველოს სახელით უფლებამოსილი დაამტკიცოს მხარეთა სამედიაციო მორიგება, რის შემდგომ შეთანხმების შინაარსი სრულად მბოჭავი ხდება მხარეთათვის, რაც გარდა იმისა, რომ შეთანხმების მიღწევამდე გაწეულ მხარეთა ჩართულობას სძენს კონკრეტულ დატვირთვას, მეორე მხრივ, მხარეთა შორის კოლექტიური დავის მიზნებისთვის მოლაპარაკებას მხარეთათვის ანგარიშგასაწევ პროცედურად აქცევს.

#### 4. აღსრულების პროცესუალური რეგულირება

2020 წლის 29 სექტემბერს სშკ-ში გატარებული ცვლილებების ფარგლებში დარეგულირდა კოლექტიური შრომითი დავის პროცესში მიღწეული შეთანხმების აღსრულების წესი<sup>2283</sup>, რომლის პროცესუალური იმპლემენტაციის მარეგულირებელი სტანდარტი პარალელურად დარეგულირდა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში იმავე თარიღში გატარებული ცვლილებებით, კერძოდ, სსსკ-ის დანართი XLIV<sup>14</sup> თავი, რომელიც კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების აღსრულების პროცესუალურ წესს ეხება, რომლის თანახმად კოლექტიურ შრომით დავაზე მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხის განხილვა დაექვემდებარა რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს იურისდიქციას, კერძოდ, სასამართლო შესაბამისი დამსაქმებლის ადგილსამყოფლის მიხედვით მსგავსი განცხადების მიღებიდან 10 დღის ვადაში მსჯელობს აღსრულების საკითხის შესახებ.

მსგავსი მიმართვის შემთხვევაში, როდესაც მოთხოვნილია მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხის სასამართლოს მხრიდან დადასტურება, სასამართლოს უფლებამოსილება გააჩნია ზეპირი მოსმენის გარეშე იმსჯელოს მხარეთა მიერ წარდგენილი შეთანხმების დედნის ან მისი სანოტარო წესით დამოწმებული ასლის თაობაზე, ისევე როგორც სასამართლო უფლებამოსილია საკითხზე იმსჯელოს მხარეთა დასწრებით, თუ მსგავსი პროცედურა ხელს შეუწყობს სასამართლოს საქმის გარემოებათა გამოკვლევაში<sup>2284</sup>.

კოლექტიური შრომითი დავის პროცესში მიღწეული შეთანხმების აღსრულების საკითხის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეისწავლოს წარდგენილი შეთანხმების შინაარსის აღსრულებადობის შესაძლებლობა და მისი შესაბამისობა კანონმდებლობისა და საჯარო წესრიგის მოთხოვნებთან, რის შედეგად სასამართლო უფლებამოსილია საკითხზე მიიღოს განჩინება აღსრულების თაობაზე, რომელიც საბოლოოა და არ დაექვემდებარება გასაჩივრებას (რა დროსაც მხარეს სასამართლოს განჩინებასთან ერთად გადაეცემა სააღსრულებო ფურცელი) ან

<sup>2283</sup> სშკ-ს 69-ე მუხლი

<sup>2284</sup> სსსკ-ს 363<sup>34</sup> მუხლი

წინააღმდეგ შემთხვევაში უარი თქვას მიღწეული შეთანხმების აღსრულების შესახებ, რაც დაექვემდებარება ერთჯერად გასაჩივრებას კერძო საჩივრის საშუალებით<sup>2285</sup>.

აღსანიშნავია, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული ზემოაღნიშნული პროცედურა მსგავსია იმავე კოდექსის XLIV<sup>13</sup> თავით გაწერილი პროცედურის, რომელიც სასამართლო სავალდებულო მედიაციის და კერძო მედიაციის პროცესში მიღწეული სამედიაციო მორიგების აღსრულების სტანდარტს ეხება, რაც „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღების პარალელურად იქნა გათვალისწინებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში და არეგულირებს სამოქალაქო კატეგორიის დავების მედიაციის მიზნებისთვის მიღწეული სამედიაციო მორიგების აღსრულების წესს.

აღნიშნული ცვლილებები წარმოადგენს პროცესუალურ გარანტიას, კოლექტიური შრომითი დავის წარმოებისას, მხარეთა მიერ მიღწეული შეთანხმების ერთი მხრივ, რეალური აღსრულების, ხოლო მეორე მხრივ, შემოთავაზებული აღსრულების სტანდარტის დამკვიდრებით, მედიაციის, როგორც ეფექტური დავის რეგულირების მექანიზმის დანერგვისა.

---

<sup>2285</sup> სსსკ-ს 363<sup>36</sup> მუხლი

**მუხლი 70. ინფორმაციის მიწოდებისა და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონსულტაციის გამართვის ხელშეწყობა**

1. საწარმოში, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ამ თავით დადგენილი წესით ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა.

2. ინფორმაციასა და კონსულტაციაზე დასაქმებულთა უფლება შეიძლება განხორციელდეს დასაქმებულთა წარმომადგენლის მეშვეობით. ამ თავის მიზნებისთვის დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს შემდეგ პირთაგან ერთ-ერთი:

ა) ამ კანონის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი – პირი, რომელსაც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება დასაქმებულთა გაერთიანების წესდების საფუძველზე აქვს მინიჭებული;

ბ) ამ მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად არჩეული დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი.

3. დასაქმებულები დასაქმებულთა უფლებამოსილ წარმომადგენელს ირჩევენ განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით, იმ შეხვედრაზე, რომელსაც ესწრება საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა არანაკლებ ნახევარზე მეტი. ამ შეხვედრის მიმდინარეობა და მასზე მიღებული გადაწყვეტილებები აისახება შეხვედრის ოქმში. დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების რაოდენობას განსაზღვრავენ უშუალოდ დასაქმებულები შემდეგი პრინციპის დაცვით: თუ საწარმოში 50-დან 100-მდე დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულებმა უნდა აირჩიონ არანაკლებ 3 დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, ხოლო თუ საწარმოში 100-ზე მეტი დასაქმებული მუშაობს – ყოველ 100 დასაქმებულზე – დამატებით 1 დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი. საწარმოში მომუშავე დასაქმებულთა არანაკლებ 10 პროცენტის წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლების არჩევის შესაძლებლობა.

4. საწარმოში, სადაც არის 1 ან 1-ზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება და არიან დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლები, დამსაქმებელთან ერთობლივი კონსულტაციისთვის მათ უნდა განსაზღვრონ უფლებამოსილი წარმომადგენლები მათ მიერ წარმოდგენილ წევრთა რაოდენობის პროპორციულად, ისე, რომ თითოეულისთვის უზრუნველყოფილი იყოს არანაკლებ 1 უფლებამოსილი წარმომადგენელი.

5. საწარმოში, სადაც არის როგორც დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი, ისე დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, დამსაქმებელმა საჭიროების შემთხვევაში უნდა განხორციელოს სათანადო ღონისძიებები, რათა დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლის არსებობამ არ გამოიწვიოს დასაქმებულთა



გაერთიანების ან მათი წარმომადგენლების პოზიციის შესუსტება, აგრეთვე იმისთვის, რომ წახალისდეს დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლისა და დასაქმებულთა გაერთიანების თანამშრომლობა ყველა შესაბამის საკითხზე.

## 1. მოწესრიგების ფარგლები და მიზანი

სშკ-ის XV თავი აწესრიგებს სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციის გამართვის წესსა და პირობებს. ამ თავის მიზანია დაადგინოს დასაქმებულის უფლება მიიღოს ინფორმაცია და ჩართული იყოს კონსულტაციაში. დამსაქმებელი თავის მხრივ ვალდებულია მიაწოდოს შესაბამისი ინფორმაცია დასაქმებულს და გამართოს კონსულტაციები. ინფორმაციის მიწოდების პროცედურას ითვალისწინებს სშკ-ის 70-ე მუხლი. საკითხები, რომელთა შესახებაც დამსაქმებელმა დასაქმებულებს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია სშკ-ის 71-ე მუხლშია მოწესრიგებული. სშკ-ის 72-ე მუხლი ადგენს კონფიდენციალობის ვალდებულებას, ხოლო 73-ე მუხლი კი განსაზღვრავს, რომ ამ თავით დადგენილი წესები შეუზღუდავად ვრცელდება მასობრივი დათხოვნისა და საწარმოთა გადაცემის შემთხვევებში. (შდრ სშკ-ის 49-ე და 50-ე მუხლები).

სშკ-ში XV თავით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება ამ სახით სიახლეა სშკ-ის თვის და ის 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებებს შორის მოხვდა.

ცვლილებების განხორციელება დაკავშირებულია საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა შორის გაფორმებულ ასოცირების შეთანხმებასთან,<sup>2286</sup> ასოცირების შეთანხმების XXX დანართში მოცემულია შრომითი პოლიტიკის ფარგლებში კონკრეტული დირექტივები, რომელთა იმპლემენტაცია უნდა განხორციელდეს განსაზღვრული ვადის ფარგლებში.<sup>2287</sup> მათ შორისაა 2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივა, რომელიც აყალიბებს ზოგად სტრუქტურას ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის მიზნით – ევროპარლამენტის, საბჭოსა და ევროკომისიის ერთობლივი დეკლარაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ.

ვინაიდან XV თავი 2002/14/EC დირექტივით დადგენილი უფლებების ქართულ კანონმდებლობაში ასახვას ისახავს მიზნად,

<sup>2286</sup> ასოცირების შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, მიღების თარიღი 27.06.14, გამოქვეყნების თარიღი 11.09.14, იხ. ვებგვერდზე [matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959](http://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959).

<sup>2287</sup> იქვე, დანართი XXX.

მნიშვნელოვანია გაანალიზებული იყოს თუ რა არის დირექტივის მიზანი და რა იგულისხმება ინფორმაციის და კონსულტაციის ქვეშ ევროდირექტივის მიზნებისთვის, რათა XV თავით გათვალისწინებული მუხლები სწორედ დირექტივის შესაბამისად იქნეს განმარტებული და დანერგილი პრაქტიკაში.

2. ევროპული მიდგომა, 2002/14/EC დირექტივის მიზანი და მისი მიმართება სშკ-ით მოწესრიგებულ ინფორმირების ვალდებულებასთან

დასაქმებულთა ინფორმირების საკითხი თავდაპირველად ევროპის სოციალური ქარტიის 21-ე მუხლით დადგინდა და განისაზღვრავს საზღვრს,<sup>2288</sup> რომ „შრომით დაწესებულებაში მუშაკთა მიერ ინფორმაციითა და კონსულტაციით სარგებლობის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად მხარეები ვალდებულებას იღებენ მიიღონ ან მხარი დაუჭირონ ისეთ ზომებს, რომლებიც საშუალებას მისცემს მუშაკებს ან მათ წარმომადგენლებს:

ა) რეგულარულად ან სათანადო დროს და ამომწურავად იყვნენ ინფორმირებულნი მათი დამსაქმებელი შრომითი დაწესებულების ეკონომიკური და ფინანსური მდგომარეობის შესახებ. იმის გათვალისწინებით, რომ გარკვეულ ინფორმაციაზე, რომლის გამჟღავნება შეიძლება საზიანო იყოს შრომითი დაწესებულებისათვის, დამსაქმებლის მხრიდან შეიძლება ითქვას უარი ან გამოცხადდეს კონფიდენციალურად.

ბ) სათანადო დროს გაეწიოთ კონსულტაციები შემოთავაზებულ გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიონ მუშაკთა ინტერესებზე, კერძოდ იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიოს შრომით დაწესებულებაში მათი დასაქმების მდგომარეობაზე.“<sup>2289</sup>

2002/14/EC დირექტივა მიღებულია ევროპის სოციალური ქარტით გარანტირებული უფლების გასაფართოებლად.<sup>2290</sup> მისი მიზანია დაამკვიდროს ერთიანი ჩარჩო დასაქმებულთა ინფორმირების და კონსულტაციის გამართვის თვალსაზრისით. კერძოდ: ა) დაადგინოს დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება მათი დაცვის უზრუნველსაყოფად;<sup>2291</sup> ბ) უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციების გამართვა საწარმოს განვითარების თუ დასაქმებულთათვის შესაძლო საფრთხეების შესახებ; გ) უზრუნველყოს

<sup>2288</sup> შეად. *Schubert, Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 4. Auflage 2022, Art. 21 RESC.

<sup>2289</sup> ევროპის სოციალური ქარტია, <https://matsne.gov.ge>.

<sup>2290</sup> *Johnstone, S, Acker, P*, Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations, Johnstone, S, Acker, P, Oxford Publishing, 2015, 244.

<sup>2291</sup> *Haan, E.d. B. Haan, A. Kun, A.*, EU collective labour Law, 2021, 243.

ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციების გამართვა საწარმოში არსებულ გამოწვევებთან დაკავშირებით შეთანხმების მიღწევის მიზნით.<sup>2292</sup>

დირექტივა ადგენს ინფორმირების და კონსულტაციების გამართვის ზოგად პრინციპებს, სხვადასხვა დირექტივაში ასახულ ინფორმირებისა და კონსულტაციის გამართვის ვალდებულებათა თუ უფლებების შევსების თვალსაზრისით.<sup>2293</sup> მისი მთავარი მიზანია ინფორმირების და კონსულტაციებში ჩართვის პრინციპებით ხელი შეუწყოს სოციალურ დიალოგს, ნდობაზე დამყარებულ ურთიერთობებს და შეიქმნას დასაქმებულებისა და დამსაქმებელის ინტერესებზე მორგებული სამუშაო გარემო.<sup>2294</sup>

დირექტივა ადგენს მინიმალურ მოთხოვნებს, რაც წევრმა თუ ასოცირებულმა სახელმწიფოებმა უნდა დააკმაყოფილონ. დირექტივის თანახმად სახელმწიფოებს შეუძლიათ ინფორმირების და კონსულტაციის გამართვის ვალდებულება განსაზღვრონ იმ საწარმოებისთვის, სადაც დასაქმებული არანაკლებ 50 დასაქმებული, ან არანაკლებ 20 დასაქმებული . საწარმოს, დასაქმებულის, დასაქმებულთა გაერთიანების და დამსაქმებლის განმარტება სრულად დამოკიდებულია წევრი სახელმწიფოების შიდა კანონმდებლობაზე.<sup>2295</sup>

### 3. დასაქმებულთა ინფორმირების წესი

სმკ-ის 70-ე მუხლით განისაზღვრა, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ამ თავით დადგენილი წესით ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა იმ საწარმოში, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებულია.

დასაქმებულის წარმომადგენელი შესაძლოა იყოს დასაქმებულთა გაერთიანების წარმომადგენელი ან/და არჩეული დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი.

სმკ-ის 70-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტით განსაზღვრული დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ინსტიტუტის ცნება საჭიროებს შედარებით ანალიზს, დასაქმებულთა გაერთიანებასთან მიმართებით. რა

---

<sup>2292</sup> *Johnstone, S, Acker, P, Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations, 2015, 244.* Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations, Johnstone, S, Acker, P, Oxford Publishing, 2015, 244.

<sup>2293</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the review of the application of Directive 2002/14/EC in the EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52008DC0146>.

<sup>2294</sup> იქვე. Nr.7.

<sup>2295</sup> Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation, Article 3.

განსხვავებაა მათ შორის და რატომ გახდა საჭირო დამატებით 70-ე მუხლით დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ინსტიტუტის მოწესრიგება, როდესაც არსებობს დასაქმებულთა გაერთიანების ცნება.

სშკ-ის მე-3 მუხლი ადგენს, რომ დასაქმებულთა გაერთიანება არის გაერთიანება, „რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება).“ სშკ-ის მე-3 მუხლით დადგენილი განმარტების მიხედვით დასაქმებულთა გაერთიანების სპეციალური მოწესრიგება არსებობს, რომელიც მოითხოვს სხვადასხვა წინაპირობის დაცვას დასაქმებულთა გაერთიანების ჩამოყალიბებისათვის. სშკ-ის 70-ე მუხლით გათვალისწინებული დასაქმებულთა წარმომადგენლობაზე არ ვრცელდება დასაქმებულთა გაერთიანებისთვის დადგენილი მოთხოვნები. ის წარმოადგენს დასაქმებულებისთვის ინფორმაციის მიწოდების და მათი კონსულტაციებში ჩართვის გამარტივების გზას. დასაქმებულთა გაერთიანებაში შესაძლოა არ იყოს გაერთიანებული ყველა დასაქმებული, ხოლო 2002/14/EC დირექტივის მიზანი არის ყველა დასაქმებული ინფორმირება და შესაბამისად შიდა კანონმდებლობაში მოწესრიგების შექმნა, რომელიც ამ უფლების რეალიზებას უზრუნველყოფს.

სწორედ ამ მიზნით სშკ ითვალისწინებს ორივე ალტერნატივას, იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებულთა გაერთიანება არსებობს შესაძლოა ინფორმაციის მიღების და კონსულტაციებში ჩართვის ვალდებულება მათი მეშვეობით შეასრულოს დამსაქმებელმა; ხოლო თუ არ არსებობს დასაქმებულთა გაერთიანება, ან არსებობს და მაინც საჭიროა დამატებით დასაქმებულთა წარმომადგენლის ჩართვა, მოწესრიგება ითვალისწინებს დასაქმებულთა წარმომადგენლის არჩევის, მისი ინფორმირების და კონსულტაციებში ჩართვის წესს.

დირექტივის მიზანია დაიცვას დასაქმებულთა გაერთიანებების უფლებები და განსაზღვრავს, რომ 2002/14/EC-ის იმპლემენტაციის პროცესში არ უნდა შეილახოს დასაქმებულთა გაერთიანებების უფლებები და მათი ინფორმირების ვალდებულება.

დირექტივის მიზნების შესაბამისად, კანონმდებელი სშკ-ის 70-ე მუხლის მე-5 პუნქტით ადგენს, რომ საწარმოში, სადაც არის დასაქმებულთა გაერთიანება და დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენელი, დამსაქმებელმა საჭიროების შემთხვევაში უნდა განახორციელოს სათანადო ღონისძიებები, რათა დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლის არსებობამ არ გამოიწვიოს დასაქმებულთა გაერთიანების ან მათი წარმომადგენლების პოზიციის შესუსტება. დამსაქმებელმა ასევე ხელი უნდა შეუწყოს და წახალისოს დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლისა და დასაქმებულთა გაერთიანების თანამშრომლობა ყველა შესაბამის საკითხზე.

ამასთან სშკ-ის 70-ე მუხლის მე-4 პუნქტი განსაზღვრავს, რა ხდება თუ დასაქმებულთა გაერთიანებაც არსებობს და დასაქმებულთა წარმომადგენელიც. საწარმოში, სადაც არის 1 ან 1-ზე მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება და არიან დასაქმებულთა უფლებამოსილი წარმომადგენლები, დამსაქმებელთან ერთობლივი კონსულტაციისთვის მათ უნდა განსაზღვრონ უფლებამოსილი წარმომადგენლები მათ მიერ წარმოდგენილ წევრთა რაოდენობის პროპორციულად, ისე, რომ თითოეულისთვის უზრუნველყოფილი იყოს არანაკლებ ერთი უფლებამოსილი წარმომადგენელი.

**მუხლი 71. ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურები**

1. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია შემდეგ საკითხებზე:

ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;

ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შეიძლება არსებითი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;

გ) იმ გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება გამოიწვიოს.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არაუგვიანეს 30 დღისა, როდესაც დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე. აღნიშნული ინფორმაცია წერილობით უნდა იქნეს მიწოდებული. მისი შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციისთვის მომზადების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

3. დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე უნდა გამართონ კონსულტაცია ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ საკითხზე.

შენიშვნა: ამ თავის მიზნებისთვის კონსულტაცია არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის პოზიციების კეთილსინდისიერი გაცვლა და დიალოგი შესაბამისი საკითხის შესაძლებლობის ფარგლებში გადაწყვეტისთვის შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

4. კონსულტაცია უნდა გაიმართოს საწარმოს დირექტორს ან შესაბამისი მმართველობითი რგოლის წარმომადგენელს (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შეხვედრების მეშვეობით. შეხვედრების ხანგრძლივობა და სიხშირე ადეკვატური უნდა იყოს. აღნიშნული შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს დასაქმებულთა შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხისა და ამ პასუხის საფუძველის შესახებ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

5. დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პრაქტიკულ მექანიზმებზე. თუ აღნიშნული უკვე არ არის

მოთხოვნილი სპეციალური კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა წარმომადგენლისთვის ინფორმაციის მიწოდებისა და მათ შორის კონსულტაციის გამართვის მიზნით სამუშაო ადგილზე კომიტეტის შექმნის მექანიზმს.

## 1. მოწესრიგების ფარგლები

71-ე მუხლის მიზანია დასაქმებულებისთვის ინფორმაციის მიწოდებისა და მათთან კონსულტაციების გამართვის უზრუნველყოფა. ამ მიზნის მიღწევისთვის, იგი განსაზღვრავს:

- ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების საკითხთა წრეს;
- კონსულტაციის შინაარსს;
- ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურას.

## 2. შემადგელობა

### 2.1 ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების ფარგლები და მიმართება

სშკ-ის 71-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება დასაქმებულებს მიაწოდოს ინფორმაცია:

ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;

ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიების შესახებ, რომელმაც შეიძლება არსებითი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;

გ) იმ გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება გამოიწვიოს.

ამ ტიპის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება სიახლეა შრომის კოდექსისათვის და ის 2020 წელს განხორციელებულ ცვლილებებთან ერთად განისაზღვრა. თუმცა ინფორმირების მიწოდების ვალდებულება სხვადასხვა კონტექსტში სშკ-ით ამ ცვლილებებამდეც იყო მოწესრიგებული. მაგალითისათვის, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო პერიოდში წარმოიშობა ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება. კერძოდ, სშკ-ის მე-11 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ, შრომის პირობების შესახებ, შრომის ანაზღაურების შესახებ და სხვ.

სშკ-ის მე-14 მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შინაარსს და დამსაქმებელს აქვს ეკისრება ვალდებულება უზრუნველყოს შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება და შესაბამისად, დასაქმებულის ინფორმირება ხელშეკრულების არსებითი პირობების თაობაზე.<sup>2296</sup> ამავე მუხლის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია გააცნოს დასაქმებულს შრომის შინაგანაწესი, სხვა შემთხვევაში შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი არ გახდება. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებს მიაწოდოს ინფორმაცია სრულ განაკვეთზე დასაქმების შესახებ,<sup>2297</sup>

სშკ-ის 45-ე მუხლის მიხედვით უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს მიაწოდოს ინფორმაცია ყველა გარემოების შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.

სშკ-ში 2020 წელს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დამატებით მოწესრიგდა მასობრივი დათხოვნა და საწარმოს გადაცემის კონტექსტით ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება. სშკ-ის 49-ე და 50-ე მუხლები ასევე ითვალისწინებენ დამსაქმებლის ვალდებულებას გააცნოს დასაქმებულს ინფორმაცია საწარმოში მიმდინარე პროცესების შესახებ. ამ ორი მუხლის ფარგლებში გათვალისწინებულია კონკრეტული შემთხვევები საწარმოთა გადაცემისა თუ მასობრივი დათხოვნის შემთხვევა, როდესაც ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის ვალდებულება წარმოიშობა<sup>2298</sup>. თუმცა აღნიშნული შემთხვევები უფრო ვიწრო, სპეციფიკურ შემთხვევებს ითვალისწინებს, რაც სშკ-ის 71-ე მუხლის შინაარსით იფარება, თუმცა საპირისპიროდ ამისა, სშკ-ის 71-ე მუხლის ჩამონათვალი უფრო ზოგადი და ვრცელია და ის ბევრად უფრო ფართო საკითხთა წრეს მოიცავს, ვიდრე მხოლოდ საწარმოთა გადაცემის ან მასობრივი დათხოვნის შემთხვევა. კერძოდ ნორმა აწესრიგებს ყველა ისეთ ინფორმაციას, რომელმაც შესაძლოა, რაიმე ფორმით შესაძლებელია გავლენა მოახდინოს დასაქმებულის სამუშაო პირობებზე, გარემოზე, შინაარსსა თუ მის უფლებებზე მდგომარეობაზე.

რეგულირებათა მიზნის უკეთ გააზრებისათვის სასურველია გაანალიზდეს ევროპული კავშირის დირექტივები, რომლებით აწესრიგებენ დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულებას ხელშეკრულების დადების ფარგლებში, ასევე მასობრივი დათხოვნის და საწარმოთა გადაცემის დროს. დამატებით განხილვას იმსახურებს საბჭოს 2001 წლის 8 ოქტომბრის დირექტივა 2001/86/EC რომელიც ავსებს

<sup>2296</sup> შეად. RL 91/533/EWG, შეად. *Benecke*, Das Recht der Europäischen Union Werkstand: AEUV Art. 153 Zusammenarbeit in sozialen Fragen; Mindeststandards, 74. EL September 2021, Rn. 84.

<sup>2297</sup> სშკ-ის სშკ-ს მე-16 მუხლი.

<sup>2298</sup> შეად. ასევე *Benecke*, Das Recht der Europäischen Union Werkstand: AEUV Art. 153 Zusammenarbeit in sozialen Fragen; Mindeststandards, 74. EL September 2021, Rn. 76.



დასაქმებულთა ჩართულობის შესახებ და ევროპული სამუშაო საბჭოების შესახებ დირექტივას 2009/38 / EC.

2002/14/EC დირექტივა, აწესრიგებს ზოგადად ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას დასაქმებულებისთვის, იმ მიზნით, რომ დასაქმებულებმა შეძლონ ინფორმაციის მიღება და განაალიზება და ჩამოუყალიბდეთ საკუთარი დამოკიდებულება საკითხის მიმართ. აღნიშნული უფლებით დასაქმებულებს აქვთ საშუალება ჩართული და ინფორმირებულები იყვნენ თავიანთ საწარმოში მიმდინარე ეკონომიკურ პროცესებთან დაკავშირებით. ამასთან მათ აქვთ შესაძლებლობა საკუთარი ხედვები გაუზიარონ დამსაქმებელს და საკუთარი სამუშაო ადგილების დაცვა უზრუნველყონ.<sup>2299</sup> აღნიშნული ვალდებულება დასაქმებულთა ჩართულობასა და გადაწყვეტილებებში მონაწილეობის უფლებას უზრუნველყოფს.<sup>2300</sup>

მასობრივი დათხოვნის და საწარმოთა გადაცემის დროს დასაქმებულებისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების მიზანია დასაქმებულებმა მიიღონ ინფორმაცია შესაძლო დათხოვნის, შემცირების, განაკვეთის ცვლილებისა თუ სხვა მიმდინარე მოვლენების შესახებ.<sup>2301</sup> მასობრივი დათხოვნისაგან განსხვავებით, სშკ-ის 71-ე მუხლით გათვალისწინებული ინფორმირებისა და კონსულტაციის გამართვის ვალდებულება უფრო ზოგადი ხასიათისაა და ის მოიცავს ნებისმიერ ისეთი ინფორმაციას, რომელთაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობასა თუ პირობებზე. ვალდებულება მოიცავს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთათვის საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ ინფორმირების ვალდებულებას ადრეულ ეტაპზე.<sup>2302</sup> აღნიშნული ინფორმირების ვალდებულებისა და კონსულტაციების გამართვის მიზანია მოლაპარაკების გზით გამოინახოს ისეთი ალტერნატივები, რომელიც შესაძლოა ნაკლებად ხისტი, მტკივნეული და მეტად მისაღები აღმოჩნდეს დასაქმებულებისათვის. ადრეულ ეტაპზე აღნიშნული კონსულტაციების გამართვის შემთხვევაში მაღალია ალბათობა ერთობლივი გამოსავალი გამოინახოს მოლაპარაკების გზით. მოლაპარაკების პროცესი ბევრად უფრო რთულდება, როდესაც გადაწყვეტილებები დამსაქმებლის მხრიდან უკვე მიღებულია.<sup>2303</sup> ეს შეიძლება იყოს განაკვეთის შემცირება, ახალი მიმართულების განვითარება, თანამშრომელთა ნაწილის

<sup>2299</sup> Banchmarking Working Europe, European Trade Union Institute, 2012, 107.

<sup>2300</sup> *Benecke*, Das Recht der Europäischen Union Werkstand: AEUV Art. 153 Zusammenarbeit in sozialen Fragen; Mindeststandards, 74. EL September 2021, 89.

<sup>2301</sup> იქვე. ველი 86.

<sup>2302</sup> იქვე.

<sup>2303</sup> Haan, E., Kun, A., EU collective labour Law, 2021, EU collective labour Law, 2021, Ed. B. Haan, A. Kun, 240, 241, სადაც განხილულია ბელგიაში 1997 წელს “Renault“-ის ქარხნის დახურვისა და დიდ ბრიტანეთში BMW/Rover-ის მასობრივი დათხოვნის შემთხვევები.

გათავისუფლების შემთხვევაში შერჩევის კრიტერიუმების ერთობლივად შემუშავება, ანაზღაურების შემცირება თუ სხვა პირობების ცვლილება დასაქმებულთა თანხმობით. აღნიშნული გამოსავალი დასაქმებულთა ჩართულობით მიიღწევა და შესაბამისად ის მეტად მისაღებია. ამასთან დასაქმებულები სრულად არიან ინფორმირებული იმ მიზეზებისა და გარემოებების შესახებ, რაც აღნიშნული კონსულტაციების გამართვის წინაპირობა გახდა.

სშკ-ის 71-ე მუხლით გათვალისწინებული დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულება ერთგვარად მოტივირებას ახდენს, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულები მეტად ჩართოს გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესში. შედეგს ეფექტიანი თანამშრომლობა დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის ორივე მხარის ინტერესების გათვალისწინებით.<sup>2304</sup> აღნიშნული მოტივაციის საჭიროება განპირობებულია იმით, რომ როგორც წესი, დამსაქმებელი დასაქმებულებს დაქვემდებარებული ურთიერთობის გათვალისწინებით ნაკლებად რთავს მართვაში. აღნიშნული გამოწვევას წარმოადგენს დიდი საწარმოებისთვის განსაკუთრებით იმ კომპანიებში, სადაც არ არსებობს დასაქმებულთა გაერთიანებები ან ამ გაერთიანებებთან კომუნიკაცია კომპანიის ხელმძღვანელობის მხრიდან არაეფექტიანია.

## 2.2 კონსულტაცია

„ამ თავის მიზნებისთვის კონსულტაცია არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის პოზიციების კეთილსინდისიერი გაცვლა და დიალოგი შესაბამისი საკითხის შესაძლებლობის ფარგლებში გადაწყვეტისთვის შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.“

სშკ-ით დადგენილი კონსულტაციის განმარტება სრულ თანხვედრაში მოდის 2002/14/EC დირექტივასთან. დირექტივის მიზნებისთვის კონსულტაცია უნდა იყოს მიზნის მიღწევის შესაბამისი და ეფექტიანი.<sup>2305</sup> დირექტივა კონსულტაციის ეფექტიანობის გასამყარებლად რამდენიმე საფეხურს გამოყოფს:

1. ინფორმაციის გადაცემა;<sup>2306</sup>
2. მონაცემების გაცნობა და შემოწმება;<sup>2307</sup>
3. ინფორმაციის შესწავლა;<sup>2308</sup>
4. კონსულტაციებისთვის მომზადება;<sup>2309</sup>

<sup>2304</sup> შეად. დირექტივის Art.. 1.3.

<sup>2305</sup> *Bercusson, B.*, European Labour Law, 2009, 310.

<sup>2306</sup> 2002/14/EC დირექტივის მე2 მუხლი f ქვეპუნქტი.

<sup>2307</sup> 2 მუხლი, f ქვეპუნქტი.

<sup>2308</sup> მუხლი 4, 3 პუნქტი.

<sup>2309</sup> მუხლი 4, (3).

5. დასაქმებულების მიერ საკითხების ჩამოყალიბება;<sup>2310</sup>
6. შეხვედრა;<sup>2311</sup>
7. წარდგენილ საკითხებთან დაკავშირებით დამსაქმებულების მხრიდან დასაბუთებული მოსაზრებების მიღება/განხილვა;<sup>2312</sup>
8. შესაძლო შეთანხმების მიღწევა.<sup>2313</sup>

დირექტივა მიზნად ისახავს დასაქმებულების არა მხოლოდ კონსულტაციაში ჩართვას, არამედ მათთვის შესაძლებლობის მიცემას თავად შეიძულონ წინადადებები, რომელსაც წინ უნდა უსწრებდეს ინფორმაციის გაცნობა და მონაცემების დამუშავება.<sup>2314</sup>

სმკ-ის 71-ე მუხლი პასუხობს დირექტივით დადგენილ წინაპირობებს და განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებულმა უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია დასაქმებულებს, ინფორმაციის შინაარსი უნდა იყოს ზუსტი და იძლეოდეს საკითხის შესწავლის შესაძლებლობას.

სმკ-ის 71-ე მუხლი ასევე ადგენს, ასევე თუ რა სახის ინფორმაცია უნდა იყოს მიწოდებულია.<sup>2315</sup>

დასაქმებულთა მიერ შემუშავებულ წინადადებებს უნდა მოყვეს არგუმენტირებული პასუხი და გასათვალისწინებელია, რომ არგუმენტირებული პასუხი შესაძლოა გახდეს შეთანხმების საფუძველი.<sup>2316</sup>

შესაძლო შეთანხმების ქვეშ იგულისხმება სიტუაციიდან გამოსავლის პოვნა, რომლის შედეგად თავიდან იქნება აცილებული მასობრივი დათხოვნა ან შემცირდება დასათხოვ პირთა წრე, ან განისაზღვრება სოციალური დახმარების საკითხი.<sup>2317</sup> დირექტივის მიზანია დაადგინოს კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება მანამ, სანამ დამსაქმებელს გადაწყვეტილება აქვს მიღებული.<sup>2318</sup> მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებელმა ყველა ზომა მიიღოს, რათა მოხდეს ინტერესთა დაახლოება.<sup>2319</sup> ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ განმარტა, რომ დაწესებულების დირექციას არ აქვს უფლება

---

<sup>2310</sup> მუხლი 4 (4).

<sup>2311</sup> მუხლი 4 (4) (d).

<sup>2312</sup> მუხლი 4 (4) (d).

<sup>2313</sup> *Bercusson, B*, European Labour Law, 2009, 310

<sup>2314</sup> იქვე.

<sup>2315</sup> „ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსებული და შესაძლო განვითარების შესახებ;

ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიებების შესახებ, რომელმაც შეიძლება არსებითი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;

გ) იმ გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შრომის ორგანიზებაში არსებითი ცვლილებების განხორციელება გამოიწვიოს.“

<sup>2316</sup> *Bercusson, B*, European Labour Law, 2009, 310

<sup>2317</sup> იქვე.

<sup>2318</sup> იქვე. შდრ, დირექტივა (6).

<sup>2319</sup> *Lipinski, Reinhardt*: Kein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsänderungen – auch nicht bei Berücksichtigung der Richtlinie 2002/14/EG, NZA 2009, 1184.

მიიღოს საბოლოო გადაწყვეტილება საწარმოში ცვლილებების შესახებ, თუ ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციების გამართვის ვალდებულება არ აქვს შესრულებული.<sup>2320</sup> აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა გერმანიის შრომის უმაღლესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც ეხმიანება განხილული დირექტივის შემართებას. სასამართლომ საპროცესო უზრუნველყოფის ღონისძიებით დამსაქმებელს შეუჩერა რეორგანიზაციისა და შესაბამისად დასაქმებულთა გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესი, ვინაიდან მას არ ჰქონდა გამართული/დასრულებული მოლაპარაკებების პროცესი დასაქმებულებთან.<sup>2321</sup>

აღნიშნულის გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის კონსულტაციები შედგეს. ამასთან ის წარიმართოს ეფექტიანად, კონსტრუქციულად და საწარმოში დაგეგმილ თუ მოსალოდნელ ცვლილებებამდე გონივრული ვადით ადრე. აღნიშნულის ხელშეწყობას ისახავს მიზნად სშკ-ის 71-ე მუხლით დადგენილი პროცედურა, რომლის მიხედვით დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულებისთვის ინფორმაციის მიწოდება უნდა მოხდეს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არაუგვიანეს 30 დღით ადრე, როდესაც დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე. აღნიშნული ინფორმაცია წერილობით უნდა იქნეს მიწოდებული. მისი შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციისთვის მომზადების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.

71-ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებულთა მიერ რეკომენდაციების შემუშავების შესაძლებლობას, რომელსაც შეესაბამება დამსაქმებლის ვალდებულება გასცეს პასუხი რეკომენდაციებს და კონსულტაციის ფარგლებში სათანადოდ განიხილოს. 71-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად : „შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს დასაქმებულთა შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხისა და ამ პასუხის საფუძვლის შესახებ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.“

სშკ-ის 71-ე მუხლი ასევე ხაზს უსვამს შეთანხმების მიღწევის მნიშვნელობას და კონსულტაციას განიხილავს, არა როგორც კონფრონტაციის საშუალებას, არამედ გამოსავლის პოვნის, რეალურად შეთანხმების მიღწევის მიზნით წარმართულ პროცესს, როგორც მოლაპარაკების რეალურ შესაძლებლობას.

---

<sup>2320</sup> იქვე.

<sup>2321</sup> der Beschluss der 6. Kammer des LAG München vom 22. 12. 2008 (6 TaBVGa 6/08), საკითხთანსაკითხთან დაკავშირებული დისკუსიის შესახებ ვრცლად იხ. Lipinski, Reinhardt: Kein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsänderungen – auch nicht bei Berücksichtigung der Richtlinie 2002/14/EG, NZA 2009, 1184-1189.

## **მუხლი 72. კონფიდენციალური ინფორმაცია**

1. დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და ექსპერტს, რომელიც მათ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს, უფლება არ აქვთ, დასაქმებულს ან მესამე პირს გაუმჟღავნონ დამსაქმებლის მიერ მათთვის საწარმოს კანონიერი ინტერესების ფარგლებში მიწოდებული კონფიდენციალური ინფორმაცია. ეს აკრძალვა შეუზღუდავად მოქმედებს. იგი ძალაშია დასაქმებულთა წარმომადგენლების ან ექსპერტის უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც.

2. დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან მას ზიანს მიაყენებს. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, აღნიშნული უარი სასამართლოში გაასაჩივრონ. თუ დამსაქმებლის უარი არ არის ობიექტურად დასაბუთებული, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალოს მას ინფორმაციის მიწოდება ან კონსულტაციის გამართვა.

დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის ინფორმაციის მიწოდების და კონსულტაციის გამართვის ხელშეწყობის მიზნით დადგენილია, რომ ინფორმაცია, რომელსაც დასაქმებულები ამ პროცესის განმავლობაში მიიღებენ, შესაძლოა დაცული იყოს კონფიდენციალურობის პრინციპით.

2004/14/EC დირექტივა მიზნად ისახავს საწარმოების შეუქმნას გარანტია, რომ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულების მიღმა საწარმოებს აქვთ უფლება არ გასცენ ინფორმაცია, რომლის გამჟღავნებამ შესაძლოა საწარმოს ფუნქციონირებას ხელი შეუშალოს.

### **1. კონფიდენციალური ინფორმაცია**

2002/14/EC დირექტივა აწესებს კონფიდენციალობის პრინციპს და განსაზღვრავს, რომ შესაძლოა კონსულტაციების ან ინფორმაციის მიწოდების ფარგლებში დასაქმებულთა წარმომადგენელს დამსაქმებელმა გააცნოს ინფორმაცია, მაგრამ დამსაქმებელს არ სურს აღნიშნული ინფორმაცია ქონდეს ყველა დასაქმებულს, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელთა წარმომადგენელი ვალდებულია დაიცვას კონფიდენციალურობის პრინციპი და არ გაამჟღავნოს ეს ინფორმაცია.<sup>2322</sup>

დირექტის მიხედვით წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ ინფორმაციის გამჟღავნებისა და კონფიდენციალობის გავრცელების კონკრეტული ფარგლები.

სმკ დირექტივით დადგენილ ზოგად მოწესრიგებას ეყრდნობა და კონკრეტულ ჩარჩოს არ ქმნის. ამიტომ ჩნდება კითხვა, რა შეიძლება იყოს

<sup>2322</sup> Article 6, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32002L0014>.

მიჩნეული კონფიდენციალურ ინფორმაციად? მიიჩნევა, რომ კონფიდენციალურად უნდა ჩაითვალოს მხოლოდ ის ინფორმაცია, რომელიც საწარმო/კომერციულ საიდუმლოს წარმოადგენს.<sup>2323</sup>

კონფიდენციალური ინფორმაციის განმარტებას სშკ არ იცნობს. კონფიდენციალური ინფორმაციის შინაარსის უკეთ გაგებისათვის უმჯობესი იქნება გამოყენებული იყოს კომერციული საიდუმლოების ცნება და მასთან შედარებითი ანალიზი. სსკ-ის 1105 მუხლი განმარტავს თუ რა არის კომერციული საიდუმლო და მეწარმეს ამ ინფორმაციის დაცვის უფლებას ანიჭებს.

სსკ-ის მიხედვით კომერციული საიდუმლოება არის განსაკუთრებული მნიშვნელობის ტექნოლოგიური, ორგანიზაციული ან კომერციული ინფორმაცია, რაც დასტურდება მისი საიდუმლოდ შენახვისთვის გაწეული აუცილებელი და საკმარისი ღონისძიებით.<sup>2324</sup>

კომერციული საიდუმლოების მიზანია დაიცვას მეწარმისათვის ისეთი სენსიტიური ინფორმაცია, რომლის გახმაურებაც მას პირდაპირ მიაყენებს ზიანს.<sup>2325</sup> თუმცა სშკ-ის 72-ე მუხლის მიზანი შესაძლოა უფრო ფართო იყოს და ის იცავდეს ისეთ ინფორმაციას, რომელიც დასაქმებულთა მიერ სამსახურის დატოვების შემთხვევაში მაღალი რისკის შემცველი შეიძლება გამოდგეს. მე-15 თავი კი მიზნად ისახავს სწორედ საწარმოში მიმდინარე ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ დასაქმებულთა ინფორმირებას, დასაქმებულებმა მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე უნდა შეძლონ და გაანალიზონ არსებული სიტუაცია და საკუთარი ხედვა ჩამოაყალიბონ. სწორედ ამ მიზანთან მიმართებით უნდა დადგინდეს, რა ინფორმაციაზე უნდა გავრცელდეს კონფიდენციალურობის პრინციპი, რათა ამ პროცედურის ფარგლებში თანამშრომელს იყოს უზრუნველყოფილი როგორც დასაქმებულთა, ისე დამსაქმებლის ინტერესების დაცვა.<sup>2326</sup>

სსშკ-ის 72-ე მუხლის განმარტება არ შეიძლება იმდენად ფართო იყოს, რომ მთლიანად მე-15 თავის მიზნებთან მოვიდეს წინააღმდეგობაში. ასევე ინფორმაციის კონფიდენციალურად მიჩნევისთვის სსკ-ით დადგენილი მიდგომა უნდა იყოს გამოყენებული და დამსაქმებელს ინფორმაციის კონფიდენციალურად შენახვისთვის სახეზე უნდა იყოს შემდეგი წინაპირობები: ა) ინფორმაცია უნდა იყოს საიდუმლო, არ უნდა იყოს უკვე ცნობილი გარეშე პირთათვის, ბ) მას უნდა ქონდეს ღირებულება, და გ) მეწარმეს, დამსაქმებელს გაწეული უნდა ქონდეს

<sup>2323</sup> Schöller, S., *Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in unionsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen*, 2016, 40.

<sup>2324</sup> სსკ-ის 1105 მუხლი.

<sup>2325</sup> შდრ, *Gerdorf, T., Gemeinschaftsrechtliche Unterrichts- und Anhörungspflichten und ihre Auswirkungen auf das Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und Mitarbeitervertretungsrecht*, B. 5, 2009, 120.

<sup>2326</sup> დირექტივა დირექტივის Art. 1.3.

აუცილებელი და საკმარისი ღონისძიებები მისი საიდუმლოდ შენახვისთვის.<sup>2327</sup>

კონფიდენციალობის ვალდებულება გულისხმობს, რომ ინფორმაცია, რომელიც კონსულტაციისკონსულტაციის ფარგლებში იქნა გაზიარებული და ხაზგასმით მხოლოდ ამ ფორმატის მიზნებისათვის, აღნიშნული უნდა შეფასდეს კონფიდენციალურ ინფორმაციად.

## 2. ინფორმაციის გაცემაზე უარის თქმის უფლება

სშკ-ის 72-ე მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ აღნიშნული ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას ან მას ზიანს მიაყენებს. აღნიშნული უარი გამართლებულია, თუ ინფორმაციის გაზიარება ობიექტური შეფასებით არსებითი ზიანის წარმოშობის საფრთხეს ქმნის ან დამსაქმებლის ინტერესებსა და მის საქმიანობას შესაძლოა არსებითად ხელყოფდეს.<sup>2328</sup>

რა შეიძლება იყო ობიექტურად დასაბუთებული საფუძველი? ან საწარმოს ფუნქციონირებისთვის ხელისშემშლელი ინფორმაცია?

2002/14/EC დირექტივის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის ადგენს, რომ წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ განსაზღვრონ სპეციფიური შემთხვევები, დააწესონ წინაპირობები და შეზღუდვები, რა დროსაც საზოგადოება არ იქნება ვალდებული გასცეს 2002/14/EC დირექტივით დადგენილი ინფორმაცია.

სშკ არ განსაზღვრავს სპეციფიურ შემთხვევებს და არც წინაპირობებს, თუ როდის შეიძლება ჰქონდეს დამსაქმებელს ინფორმაციის გაცემაზე უარის თქმის უფლება. იგი მხოლოდ დირექტივის ზოგად ტექსტს იმეორებს და ადგენს, რომ დამსაქმებელი არ არის ვალდებული გასცეს ინფორმაცია რომელმაც შესაძლოა ხელყოს საწარმოს ფუნქციონირება.

დირექტივის მითითებით, სშკ ითვალისწინებს დამსაქმებლის ინფორმაციის მიწოდებაზე უარის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების წესს.

ზოგადად, დაცული ინფორმაციის განმარტებისას მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული დადგენილი პრაქტიკა. ზოგიერთი ბიზნეს ურთიერთობა თავისი შინაარსით არის კონფიდენციალური. ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო გადაწყვეტილებით იურისტსა და კლიენტს შორის მიმოწერა სარგებლობს კონფიდენციალობის პრინციპით, როდესაც ის მიმართულია კლიენტის დაცვის მიზნით და მას

<sup>2327</sup> *Mantysaari, P.*, The Law of Corporate Finance: General Principles and EU Law, 2010, 382.

<sup>2328</sup> *Schöller, S.*, *Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in unionsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen*, 2016, 40.

დამოუკიდებელი იურისტი ახორციელებს ხოლო დასაქმებული იურისტის მიერ დამსაქმებლისთვის გაწეული კონსულტაცია ამგვარი დაცვის ქვეშ არ ხვდება.<sup>2329</sup>

ასევე საბანკო სფეროში საკრედიტო ორგანიზაციას აქვს ვალდებულება დაიცვას ანგარიშებთან დაკავშირებული ინფორმაცია<sup>2330</sup> მაგრამ თითოეულ შემთხვევაში არსებობს გამონაკლისი, როდესაც უფრო მაღალი ინტერესის მქონე სიკეთის გადასარჩენად კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება არის აუცილებელი.<sup>2331</sup>

სშკ-ის 72-ე მუხლის გამოყენებისას სასამართლოს თითოეულ შემთხვევაში მოუწევს შეაფასოს ინფორმაციის მიწოდება შექმნის თუ არა საწარმოს ფუნქციონირების საფრთხეს და რა ზიანი მიადგება ამით საწარმოს.<sup>2332</sup> ამასთან სასამართლომ უნდა შეაფასოს რომელი ზიანი უფრო დიდია: დასაქმებულებს არ მიეცეთ საშუალება ჩაერთონ საწარმოში მიმდინარე პროცესებში და ამით შეილახოს დასაქმებულთა უფლებები თუ საწარმოს შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნებით გამოწვეული ზიანი. დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს შესაბამისად, რომ მის მიერ დასახელებული საფრთხეები არსებობს, ისინი არსებითად ზიანის შემცველია და დამსაქმებლის მნიშვნელოვან ინტერესს უქნის რეალურ საფრთხეს, ასევე არ არსებობს აღნიშნული საფრთხის გამორიცხვის ან თავიდან აცილების სხვა, უფრო მსუბუქი და ეფექტიანი საშუალება ამ ინტერესის დაცვის უზრუნველსაყოფად.<sup>2333</sup>

---

<sup>2329</sup> In its 1982 judgment in *AM&S Europe v Commission of the European Communities* [1983] QB 878, the ECJ held that communications between lawyers and their clients should be protected at Community level, so long as the communications were (i) connected to “the client’s rights of defence” and (ii) with “independent” lawyers, which was deemed to exclude “lawyers bound to the client by a relationship of employment”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61979CJ0155>.

<sup>2330</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 863-ე მუხლი.

<sup>2331</sup> *Mantysaari, P.*, *The Law of Corporate Finance: General Principles and EU Law*, 2010, 390.

<sup>2332</sup> *Schöller, S.*, *Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in unionsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen*, 2016, 41-42.

<sup>2333</sup> *Gerdorf, T.*, *Gemeinschaftsrechtliche Unterrichts- und Anhörungspflichten und ihre Auswirkungen auf das Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und Mitarbeitervertretungsrecht*, B. 5, 2009, 120.



**მუხლი 73. სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება, კონსულტაციის გამართვა და სხვა გარანტიები**

1. ამ თავით დადგენილი წესები მოქმედებს ამ კანონის 49-ე და 50-ე მუხლებით გათვალისწინებული კონკრეტული ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციების გამართვის პროცედურების შეუზღუდავად.
2. ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა არ ხელყოფს და არ უარყოფს გაერთიანების თავისუფლებას ან დასაქმებულთა გაერთიანებისა და დამსაქმებლის კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებას.

#### **მუხლი 74. ხანდაზმულობის ვადა**

პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები მიიჩნევა საქმის სწორად გადაწყვეტის ერთ-ერთ გარანტიად. გადაწყვეტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს. შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად. სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც, საბოლოო ჯამში, გართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე გაფერმკრთალდება მოწმეთა მესხიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადაწყვეტისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისგან<sup>2334</sup>. მით უფრო, ხანდაზმულობის ვადების დაცვა მნიშვნელოვანია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებისათვის, სადაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სადავო საკითხების გამოვლენა და მყისიერი გადაწყვეტა ორივე მხარის ინტერესშია. ერთი მხრივ, დამსაქმებლისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია საწარმოო პროცესების შეფერხებელი წარმართვა, ხოლო, მეორე მხრივ, დასაქმებულისათვის დარღვეული შრომის უფლების აღდგენა თვითრეალიზებისა და საარსებო საშუალებათა გამომუშავების განმსაზღვრელი ფაქტორია.

შრომის კოდექსის 74-ე მუხლი, ისევე როგორც სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლი ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყებას მოთხოვნის წარმოშობის მომენტს უკავშირებს, ხოლო მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად მიიჩნევა დრო, როდესაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამდენად, ხანდაზმულობის ვადის

<sup>2334</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2013 წლის 5 ნოემბრის N3/1/531 გადაწყვეტილება საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები – თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 21).

სწორად გამოსათვლელად უმნიშვნელოვანესია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი შეესაბამება დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევებისა, როდესაც მოთხოვნის წარმოშობის ვადის განსაზღვრა ზოგადი წესისაგან განსხვავებულადაა რეგულირებული, მისი წარმოშობა დაკავშირებულია მომენტთან, როდესაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო უფლების დარღვევის თაობაზე<sup>2335</sup>.

შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი აწესრიგებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ შედეგებს. შესაბამისად, აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა სწორედ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე განხორციელებულ შედავებას ეხება<sup>2336</sup>. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა 30 დღის ვადაში სადავო არ გახადა, მისი მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობისა და თანმდევი ეკონომიკური მოთხოვნების თაობაზე (აღდგენა, განაცდური, კომპენსაცია და ა. შ.) ხანდაზმულად ჩათვლება<sup>2337</sup>. საგულისხმოა, რომ ხანდაზმულობის საკითხს სასამართლო ფაქტის საკითხად განიხილავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის მიზნებისათვის აღნიშნულის თაობაზე შედავება საქმის მომზადების დასრულებამდე უნდა გაკეთდეს.<sup>2338</sup> უპირაია სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითება ასახული იყოს შესაგებელში. თუმცა, აღნიშნული მითითების გაკეთება დასაშვებია ასევე ნებისმიერი სხვა, მაგალითად, განცხადების წარდგენის გზით საქმის მომზადების დასრულებამდე. საქმის არსებითი განხილვის დროს (მთავარ სხდომაზე) მითითება მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მხედველობაში არ მიიღება, რადგან მხარეები შეზღუდული არიან ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა, თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული<sup>2339</sup>.

ამდენად, 30 დღიანი ხანდაზმულობის ვადა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თანმდევ სასარჩელო მოთხოვნებზე ვრცელდება. რაც შეეხება სხვა სახის სასარჩელო მოთხოვნებს, რომლებიც დასაქმებულებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის გარეშე წარმოეშვათ, როგორცაა, მაგალითად, დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული

<sup>2335</sup> სუსგ. სამოქალაქო საქმეზე Nსს-1363-2020, 01.12.2021.

<sup>2336</sup> სუსგ. სამოქალაქო საქმეზე Nსს-1061-2021, 18.02.2022.

<sup>2337</sup> იხ. 48-ე მუხლის კომენტარი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადებთან დაკავშირებით.

<sup>2338</sup> სუსგ. სამოქალაქო საქმეზე, Nსს-928-2021, 28.02.2022.

<sup>2339</sup> სუსგ. სამოქალაქო საქმეზე, Nსს-1295-2021, 02.03.2022.

დისციპლინური ღონისძიების, ხელფასის დაგვიანების გასაჩივრება და ა. შ., აღნიშნულ მოთხოვნებზე ხანდაზმულობის 1 წლიანი ვადა ვრცელდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ, თუ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყდა, თუმცა, მისი უფლებები შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარეშე დაირღვა, მას (დასაქმებულს) უფლება აქვს, აღნიშნული მოთხოვნით სასამართლოს მიმართოს. ხანდაზმულობის ვადის ათვლა იმ მომენტიდან იწყება, როდესაც დასაქმებულმა მისი უფლებების დარღვევის თაობაზე გაიგო, ასე მაგალითად, როდესაც დასაქმებულს დისციპლინური სახდელის სახით გამოყენებული გაფრთხილების თაობაზე ხელმძღვანელის მიერ გამოცემული ბრძანება ჩაბარდა. მართალია, მასთან შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყდა, დასაქმებული არც სუბორდინაციულად დაქვეითდა და არც ხელფასი შეუმცირდა, რაც თავის მხრივ, უფლების დარღვევის ეკონომიკურ შედეგებთანაც არის დაკავშირებული, თუმცა, გაფრთხილების ფაქტი, როგორც დისციპლინური სახდელი, თვითკმარი საფუძველია დასაქმებულის მიმართ უკანონო მოპყრობის ფაქტის გასაჩივრებისათვის, თუ, რა თქმა უნდა, დასაქმებული მიიჩნევს, რომ მის მიმართ დამსაქმებელმა დისციპლინური ღონისძიება უკანონოდ გამოიყენა. საგულისხმოა, რომ გასაჩივრების უფლების წარმოშობისათვის აუცილებელი არ არის შრომითსამართლებრივი უფლების ხელყოფა ეკონომიკურ მაჩვენებელში ისახებოდეს.

გარდა გასაჩივრების ვადის ათვლის სუბიექტური კრიტერიუმისა („როცა გაიგო“), შრომის კოდექსი გასაჩივრების ვადის ათვლას ობიექტურ ფაქტორსაც უკავშირებს („როცა უნდა გაეგო“). ეს იმ შემთხვევაში, როდესაც უფლების ხელყოფის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარების პირდაპირი მტკიცებულებები არ არსებობს, თუმცა, გარემოებათა ერთობლიობა ცხადყოფს, რომ პირს აღნიშნულის თაობაზე ყველა ობიექტური მაჩვენებლით უნდა სცოდნოდა. ასე მაგალითად, პირმა დისციპლინური ღონისძიების (ხელფასის დაქვეითვის) თაობაზე ბრძანება სამუშაო ადგილზე არ ჩაიბარა. ბრძანება დასაქმებულს ფოსტის მეშვეობითაც არაერთგზის გაეგზავნა, თუმცა, ვერ ჩაბარდა. ბრძანება სისრულეში მოვიდა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულს ერთი თვის ხელფასი დაექვითა. დასაქმებულმა აღნიშნული ბრძანება სადავოდ წელიწადნახევრის შემდეგ იმ არგუმენტზე დაყრდნობით გახადა, რომ მისთვის ბრძანების არსებობის თაობაზე უცნობი იყო. ასეთ ვითარებაში, გარემოებათა ერთობლიობით დადგენილად უნდა იქნეს მიჩნეული, რომ დასაქმებულს ხელფასის დაქვეითვის თაობაზე უნდა სცოდნოდა, რადგან იგი ადმინისტრაციისგან კორესპონდენციის ჩაბარების თაობაზე მიზანმიმართულად უარს აცხადებდა და მას გზავნილი ვერც ფოსტის მეშვეობით ბარდებოდა. გარდა ამისა, მას ხელფასის ნაწილი ფაქტობრივად დაუკავდა კიდევ. ამდენად, ასეთ შემთხვევაში ხანდაზმულობის ვადის ათვლა ობიექტურ კრიტერიუმს („უნდა

სცოდნოდა“) პრინციპს ეფუძნება. ზოგადი წესის მიხედვით, ობიექტური კრიტერიუმით ხანდაზმულობის ვადა იმ შემთხვევაში აითვლება, თუ ფაქტის თაობაზე ინფორმაციის არმიღების არაკეთილსინდისიერი წინაღობები იკვეთება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარეშე სადავო შეიძლება გახდეს პერიოდაულად შესასრულებელი ვალდებულებაც, ასე მაგალითად, ხელფასის დაგვიანება, ყოველთვიური ბონუსის დაკავება და ა. შ. რა დროსაც მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა თითოეული პერიოდიდან ცალ-ცალკე აითვლება<sup>2340</sup>, ანუ, ასეთ შემთხვევაში, გასაჩივრების ერთწლიანი ვადა თითოეული ვადამოსული ვალდებულებიდან დამოუკიდებლად იწყება, მაგალითად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულს ხელფასს, რომელსაც დასაქმებული ყოველი თვის ბოლოს იღებდა, ერთი წლის განმავლობაში არ მისცემს, ხოლო დასაქმებული სარჩელს წელიწადნახევრის თავზე აღძრავს, ხანდაზმულად იქნება მიჩნეული პირველი 6 თვის მოთხოვნა, შესაბამისად, სასამართლო სასარჩელო მოთხოვნას ბოლო 6 თვის ასანაზღაურებელი ხელფასის ოდებით დააკმაყოფილებს.

კიდევ ერთი საკითხი, რაც პრაქტიკული თვალსაზრისით აქტუალურია, მდგომარეობს იმაში, თუ რამდენად აცოცხლებს ხანდაზმულობის ვადას შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობა, კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულმა მის წინააღმდეგ მიღებული დისციპლინური ღონისძიებები არ გაასაჩივრა და გასაჩივრების ერთწლიანი ვადაც გაუშვა, შეუძლია, თუ არა აღნიშნული ღონისძიებები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებასთან ერთად გაასაჩივროს? ზოგადი წესის მიხედვით, შრომის სამართალში ხანდაზმული მოთხოვნა ვერ „გაცოცხლდება“, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში საფიქრებელია, რომ ხანდაზმული დისციპლინური ღონისძიებები მაინც გადაისინჯოს, თუ დამსაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას აღნიშნული ღონისძიებები დაუდო საფუძვლად. მაგალითად, თუ შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის განმავლობაში განმეორებითი დარღვევის საფუძველით შეწყდა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანება 47-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტს<sup>2341</sup> დაეფუძნა. ასეთ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით სარჩელის აღძვრის დროისათვის შეიძლება ხანდაზმული აღმოჩნდეს ის დისციპლინური სახდელები, რომლებიც დამსაქმებელმა წლის

<sup>2340</sup> სუსგ. სამოქალაქო საქმეზე №ს-868-830-2014 19.03.2015წ.

<sup>2341</sup> შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას შეიძლება საფუძველად დაედოს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

დასაწყისში გამოიყენა. მართალია, წლის ბოლოს განმეორებითი დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ფორმალურ-სამართლებრივად ამართლებს, თუმცა, სარჩელის აღძრის დროისათვის წლის დასაწყისში გამოყენებული სანქციიდან გასაჩივრების ერთი წელი შეიძლება უკვე გასული იყოს. ასეთ შემთხვევაში, გაზიარებულ უნდა იქნეს შრომის კოდექსის მიზანი, დასაქმებულის დაცვის სტანდარტი და ყოველი გაუგებრობა, თუ ბუნდოვანება სამართალშეფარდებისას იმ მხარის სასარგებლოდ უნდა განიმარტოს, რომლის უფლებრივი ძალმოსილება სუბორდინაციულ ურთიერთობებში შეზღუდულია. შესაბამისად, მეტად სავარაუდოა, რომ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში, პირობითად, წლის დასაწყისში გამოყენებული, თუმცა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემული ბრძანების გასაჩივრების დროისათვის ხანდაზმული სანქციის კანონიერება მაინც შემოწმდეს, რადგან უნდა ჩაითვალოს, რომ აღნიშნული სანქციის ხანდაზმულობის ვადა იმ მომენტიდან თავიდან დაიწყო, როდესაც იგი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დაედო საფუძვლად.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, წინამდებარე მუხლი იმ მოთხოვნებიდან წარმოშობილ ხანდაზმულობის ვადებს ეხება, რომლებიც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტიდან არ გამომდინარეობს. შესაბამისად, მეტად სავარაუდოა, რომ ხანდაზმულობის ერთწლიანი ვადები მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნებს ეხება. თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში წარმოშობილი დავა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შრომის ხელშეკრულების მხარეთა ინტერესებში შედის. აღნიშნული დავა შეიძლება გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით. სხვაგვარად თუ ვიტყვით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შემათანხმებელი პროცედურების გავლა სავალდებულო არ არის, მხარეებს სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება აღნიშნული პროცედურების გარეშე აქვთ, თუმცა, შემათანხმებელი პროცედურა, როგორც შიდაკორპორატიული მომრიგებლური მექანიზმი, ეფექტური საშუალება შეიძლება იყოს დავისა, თუ გაუგებრობის თავიდან ასაცილებლად, ამასთან, მოკლე დროში და ყოველგვარი ფინანსური დანახარჯის გარეშე. თავის მხრივ, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ შემათანხმებელ პროცედურებს გარკვეული დრო მიაქვს, ამიტომ, თუ შემათანხმებელი პროცედურები არაეფექტური აღმოჩნდა და მხარეებმა სასამართლოს მიმართეს, შემათანხმებელი პროცედურების გავლის დროისათვის ხანდაზმულობის ვადა შეჩერებულად უნდა ჩაითვალოს. სხვაგვარი განმარტება დააზიანებდა შემათანხმებელი პროცედურების ეფექტურობას და შეასუსტებდა სასამართლოს გარეშე მხარეთა მცდელობას, დავის მომრიგებლური გზით დასრულების თაობაზე.

## **მუხლი 75. სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე**

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – შრომის ინსპექციის სამსახური (შემდგომ – შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, სამუშაო ადგილზე იძულებითი შრომის – ტრეფიკინგის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის ნორმების, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების, შრომითი უფლებებისა და შრომის პირობების შესახებ საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების, აგრეთვე კოლექტიური დავების ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებებისა და საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებების ნორმების (შემდგომ – შრომითი ნორმები) ეფექტიანი გამოყენება.

2. შრომითი ნორმების ეფექტიან გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილებები განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

### 1. შესავალი

2006-დან 2020 წლამდე საქართველოს შრომის სამართალი არ ითვალისწინებდა სახელმწიფო საზედამხედველო ფუნქციას შრომით ურთიერთობაზე. შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში კანონმდებლობის შესრულება მხარეთა კერძო ინიციატივაზე იყო დამოკიდებული. სამოქალაქო სამართალწარმოება პირის დარღვეული უფლების აღდგენის ერთადერთ სამართლებრივ მექანიზმს წარმოადგენდა.

2006 წლიდან 2018 წლამდე სახელმწიფო არც შრომის უსაფრთხოების ნორმების შესრულებაზე ახორციელებდა კონტროლს. 2018 წლის „შრომის უსაფრთხოების“ შესახებ კანონის და შემდგომ 2019 წლის „შრომის უსაფრთხოების“ შესახებ ორგანული კანონის მიღებით ჩამოყალიბდა შრომის პირობებზე სახელმწიფო ზედამხედველობის მექანიზმი, რომლის მანდატი მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების სფეროზე ვრცელდებოდა.

სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად კოდექსმა გაითვალისწინა შრომის

კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის განმახორციელებელი უფლებამოსილი სუბიექტი. სახელმწიფო ზედამხედველობის მანდატი გასცდა შრომის უსაფრთხოების სფეროს და შრომის კოდექსმა შრომითი უფლებების შესრულებაზე სახელმწიფოს მხრიდან კონტროლის ფუნქცია განსაზღვრა. გათვალისწინებულია ადმინისტრაციულსამართლებრივი აღსრულების მექანიზმი, რაც მათ შორის სახელმწიფო საზედამხედველო სუბიექტის მიერ სამართალდარღვევაზე ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრებას მოიცავს. ამგვარად, 2020 წლის 29 სექტემბრიდან თვისობრივად შეიცვალა საქართველოს შრომის სამართლის სისტემა – დადგინდა კერძო სახელშეკრულებო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის ადმინისტრაციულსამართლებრივი მექანიზმი.<sup>2342</sup>

სშკ-ის VI კარი შრომის კანონმდებლობის აღსრულებას ეთმობა: მე-16 თავი (74-ე მუხლი) სშკ-დან გამომდინარე სამოქალაქო სარჩელით სასამართლოში მიმართვის ვადას განსაზღვრავს; მე-17 თავი საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების სამართლებრივ ბაზისს ადგენს (75-ე მუხლი განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის განმახორციელებელ უფლებამოსილ სუბიექტს – საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირს – შრომის ინსპექციის სამსახურს, შემდგომში „შრომის ინსპექცია“, 76-ე მუხლით დადგენილია შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლებამოსილება); მე-18 თავი ადმინისტრაციულსამართლებრივ სახდელებს – „სანქციებს“ აწესრიგებს.

## 2. შრომითი ნორმები – შრომის სამართლის წყაროები

75-ე მუხლი ადგენს შრომითი ურთიერთობების მიმართ მოქმედი სამართლის ნორმების – შრომის სამართლის წყაროების „ნუსხას“<sup>2343</sup>.

პირველ რიგში უნდა ითქვას, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, რომლითაც განმტკიცებულია ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, აყალიბებს შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ კონსტიტუციურ ჩარჩოს და ადგენს შრომითსამართლებრივი წესრიგის

<sup>2342</sup> დაზუსტებისათვის, სშკ-ს VI კარის მე-17 (შრომის ინსპექციის სამსახური) და მე-18 თავი (სანქციები) ძალაშია 2021 წლის 1 იანვრიდან.

<sup>2343</sup> *ადეიშვილი ლ., კერესელიძე დ.*, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 10.



მიმართ გამოსაყენებელ ფუძემდებლურ პრინციპებს.<sup>2344</sup> აქ იგულისხმება შრომის თავისუფლების, დისკრიმინაციის აკრძალვის, პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლების, გაფიცვის უფლების, შრომის უსაფრთხო პირობებზე უფლების კონსტიტუციური გარანტიები.<sup>2345</sup>

შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი წყაროა საერთაშორისო ხელშეკრულებები.<sup>2346</sup> უპირატესად აღსანიშნავია შსო-ის კონვენციები, როგორც საერთაშორისო შრომის სამართლის ძირითადი წყარო.<sup>2347</sup> დღეის მდგომარეობით, საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია შსო-ის 18 კონვენცია.<sup>2348</sup> შრომის სამართლის მარეგულირებელ საერთაშორისო

---

<sup>2344</sup> *შველიძე ზ.*, შესავალი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაქუძე ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 23, შემდგომი მითითებით: *კერესელიძე დ.*, კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, 2009, 51.

<sup>2345</sup> შეად. საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 და 26-ე მუხლები.

<sup>2346</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-4 V მუხლის და სმკ-ს 1-ელი I მუხლის თანახმად, საერთაშორისო ხელშეკრულებებს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტის - მათ შორის შრომის კოდექსის მიმართ.

<sup>2347</sup> *შველიძე ზ.*, შესავალი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაქუძე ნ., თოდრია თ., *შველიძე ზ.*, 2017, 24, შემდგომი მითითებით: Valticos N., "International Labour Law" in: Comparative Labour Law and Industrial Relations, Blanpain R. (General Editor), 2nd Edition, Deventer/Antwerp/London/Frankfurt/Boston/New York, 1985, 75.

<sup>2348</sup> 1930 წლის კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ (No. 29), ძალაში შესვლის თარიღი 1993 წლის 22 ივნისი; 1957 წლის კონვენცია იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ (No. 105), ძალაში შესვლის თარიღი 1996 წლის 23 სექტემბერი; 1948 წლის კონვენცია, ასოციაციის თავისუფლებისა და გაერთიანების უფლების დაცვის შესახებ (No. 87), ძალაში შესვლის თარიღი 1999 წლის 3 აგვისტო; 1949 წლის კონვენცია, გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ (No. 98), ძალაში შესვლის თარიღი 1993 წლის 22 ივნისი; 1951 წლის კონვენცია, თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (No. 100), ძალაში შესვლის თარიღი 1993 წლის 22 ივნისი; 1958 წლის კონვენცია (დასაქმებასა და საქმიანობაში) დისკრიმინაციის შესახებ (No. 111), ძალაში შესვლის თარიღი 1993 წლის 22 ივნისი; 1973 წლის კონვენცია მინიმალური ასაკის შესახებ (No. 138), ძალაში შესვლის თარიღი 1996 წლის 23 სექტემბერი; 1999 წლის კონვენცია ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების შესახებ (No. 182), ძალაში შესვლის თარიღი 2002 წლის 24 ივლისი; 1964 წლის კონვენცია დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (No. 122), ძალაში შესვლის თარიღი 1993 წლის 22 ივნისი; 1936 წლის კონვენცია ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ (No. 52), ძალაში შესვლის თარიღი 1993 წლის 22 ივნისი; 1948 წლის კონვენცია დასაქმების სამსახურის შესახებ (No. 88), ძალაში შესვლის თარიღი 2002 წლის 11 სექტემბერი; 1962 წლის კონვენცია სოციალური პოლიტიკის (ძირითადი მიზნები და სტანდარტები) შესახებ (No. 117) ძალაში შესვლის თარიღი 1997 წლის 21 ოქტომბერი; 1957 წლის კონვენცია ადამიანური რესურსების განვითარების შესახებ (No. 142), ძალაში შესვლის თარიღი 1993 წლის 22 ივნისი; 1978 წლის კონვენცია (საჯარო სამსახურში) შრომითი ურთიერთობების შესახებ (No. 151), ძალაში შესვლის თარიღი 2003 წლის 10 ოქტომბერი; 1987 წლის კონვენცია მეზღვაურთა სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ (N163), ძალაში შესვლის თარიღი 2004 წლის 22 ივნისი; 1997 წლის კონვენცია დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ (No. 181), ძალაში შესვლის თარიღი 2002 წლის 27 აგვისტო; 2003 წლის კონვენცია მეზღვაურთა საიდენტიფიკაციო დოკუმენტების შესახებ (შესწორებული) (No. 185), ძალაში შესვლის თარიღი 2015 წლის 3 თებერვალი; 1976 წლის 21 ივნისის კონვენცია შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის

ხელშეკრულებებს შორის საგულისხმოა 1996 წლის 3 მაისის ევროპის სოციალური ქარტია. სტრასბურგის 1996 წლის 3 მაისის ევროპის სოციალური ქარტიისა (შესწორებული) და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N1876-რს დადგენილების ძალით, საქართველოს სახელმწიფო სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის ზოგიერთ მუხლს.<sup>2349</sup> აქვე უნდა აღინიშნოს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი,<sup>2350</sup> ადამიანის უფლებებისა და ფუნდამენტური თავისუფლებების დაცვის ევროპის კონვენცია,<sup>2351</sup> ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია<sup>2352</sup>.

სმკ-ის 75-ე მუხლის თანახმად, შრომის სამართლის წყაროებია სმკ, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ ორგანული კანონი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონი, საქართველოს მთავრობის დადგენილებები<sup>2353</sup>, მინისტრის ბრძანებები<sup>2354</sup> და შრომითი უფლებებისა და შრომის პირობების შესახებ საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტი.

---

მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ (No. 144), ძალაში შესვლის თარიღი 2018 წლის 8 მაისი.

<sup>2349</sup> დადგენილების მიხედვით, რატიფიცირებულია ქარტიის შემდეგი მუხლები და პუნქტები: 1-ელი მუხლის 1-ელი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-2 მუხლის 1-ელი, მე-2, მე-5 და მე-7 პუნქტები; მე-4 მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-5 მუხლის 1-ელი პუნქტი; მე-6 მუხლის 1-ელი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-7 მუხლის 1-ელი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9 და მე-10 პუნქტები; მე-8 მუხლის მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები; მე-10 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტები; მე-11 მუხლის 1-ელი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; მე-12 მუხლის 1-ელი და მე-3 პუნქტები; მე-14 მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტები; მე-15 მუხლის მე-3 პუნქტი; მე-17 მუხლის 1-ელი პუნქტი; მე-18 მუხლის 1-ელი, მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტები; მე-19 მუხლის 1-ელი, მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6, მე-7, მე-8, მე-9, მე-10, მე-11 და მე-12 პუნქტები; მე-20 მუხლის 1-ელი პუნქტი; 26-ე მუხლის 1-ელი და მე-2 პუნქტები; 27-ე მუხლის 1-ელი, მე-2 და მე-3 პუნქტები; 29-ე მუხლის 1-ელი პუნქტი.  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43174?publication=0>.

<sup>2350</sup> საქართველოში ძალაში შესვლის თარიღი 1994 წლის 3 აგვისტო, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577?publication=0>.

<sup>2351</sup> საქართველოში ძალაში შესვლის თარიღი 1999 წლის 20 მაისი, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1208370?publication=0>.

<sup>2352</sup> საქართველოში ძალაში საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის N655 დადგენილებით.

<sup>2353</sup> მაგ. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 4 მარტის No. 45-ე დადგენილება შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ვნების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.

<sup>2354</sup> მაგ. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებები (სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების ჩამონათვალის/ნუსხის დამტკიცების შესახებ 2021 წლის 8 სექტემბრის N01-78/ნ ბრძანება; „ღამის სამუშაოზე წლიური სამუშაო დროის პროპორციული განაკვეთის განსაზღვრის და ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირისთვის წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარების

შრომის სამართლის უმნიშვნელოვანესი წყაროა კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება. აქ კიდევ ერთხელ უნდა დაზუსტდეს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს სშკ-ით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას (დეტალურად იხ. 1-ელი III მუხლის კომენტარი). 75-ე მუხლი უთითებს შრომის სამართლის ისეთ „დამატებით წყაროზე“<sup>2355</sup>, როგორცაა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები (დეტალურად იხ. 55-ე-57-ე მუხლის კომენტარები), კოლექტიური დავების ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებები (იხ. 69-ე მუხლის კომენტარი) და საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებები.

75-ე მუხლში ჩამოთვლილი შრომის სამართლის წყაროების ნუსხა ერთობლივად „შრომით ნორმებად“ იწოდება.<sup>2356</sup> ფართო განმარტებით, „შრომითი ნორმები“ ნებისმიერი და ყველა, სპეციალური ან ზოგადი წესი, დებულება თუ ნორმა რაც 75-ე მუხლში ჩამოთვლილი შრომის სამართლის წყაროებითაა მოწესრიგებული.

### 3. შრომითი ნორმების სტრატეგიული შესრულების მოდელი

სშკ-ის 75-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ინსპექციის ფუნქციას – შრომითი ნორმების „ეფექტიანი გამოყენების“ უზრუნველყოფა.<sup>2357</sup> აღნიშნული პრინციპი შსო-ის სტრატეგიული შესაბამისობის შესახებ მიდგომის გამოვლინებაა ქართული კანონმდებლობაში. რეაგირებასა და რუტინულ ინსპექტირებაზე დაფუძნებული აღსრულების ტრადიციული მოდელი თანამედროვე შრომით ურთიერთობებში ვეღარ უზრუნველყოფს შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ და ეფექტიან აღსრულებას და მათ მდგრად შესრულებას. აღსრულების ტრადიციული მოდელი ფოკუსირებულია სანქცირებაზე და ამ ფორმით კანონის (იძულებითი) აღსრულება აუცილებლად და ყოველთვის ვერ უზრუნველყოფს კანონთან შესაბამისობის – კანონის შესრულების მიღწევას. საჭიროა უფრო სისტემური მიდგომა, რომელიც სტრატეგიული შესაბამისობის შესახებ მოდელის მიხედვით, შრომის ინსპექციის მიერ შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფით უნდა რეალიზდეს. სტრატეგიული შესაბამისობის მოდელი ძირითადად მოიცავს

---

პერიოდულობისა და ფარგლების დამტკიცების თაობაზე“ 2021 წლის 7 სექტემბრის N01-79/8 ბრძანება).

<sup>2355</sup> ადგიშვილი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 10.

<sup>2356</sup> იგივე მიდგომაა გათვალისწინებული „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონშიც, სადაც კანონის მიზნებისთვის გამოიყენება ტერმინი „შრომითი ნორმები“. შეად. კანონის მე-3 (ა) მუხლი.

<sup>2357</sup> შეად. ასევე „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის 1-ელი მუხლი.

პროაქტიულ, მიზანზე ორიენტირებულ და კონტექსტს მორგებულ ინტერვენციებს, რაც შრომის ინსპექციას აძლევს შესაძლებლობას უფრო ეფექტურად განახორციელოს უფლებამოსილება, თუნდაც შეზღუდული რესურსების პირობებში. შრომის ინსპექციამ საკუთარი ფუნქცია კანონის შეუსრულებლობის მიზეზის იდენტიფიცირებასა და მიზეზთა კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით უნდა განახორციელოს. შედარებისათვის აღსრულების ტრადიციული მოდელი კანონის (იძულებით) აღსრულებაზე, ხოლო სტრატეგიული შესაბამისობის მოდელი კანონთან შესაბამისობის უზრუნველყოფაზეა ორიენტირებული.<sup>2358</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის მე-5 I მუხლის თანახმად, შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანია. იქვე დაზუსტებულია, შრომის ინსპექციის სამსახურმა მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებები ისე უნდა განახორციელოს, რომ შრომითი ნორმების ეფექტიან გამოყენებაზე მაქსიმალურად შესაძლო გავლენა მოახდინოს.

### 3.1 ინფორმაციის მიწოდება, კონსულტაცია, ცნობიერების ამაღლება

სტრატეგიული შესაბამისობის მოდელის გულისხმობს ცნობიერების ამაღლებას, განათლებას, შრომის ინსპექციის სამსახურის მხრიდან კომუნიკაციასა და ინფორმირებას, კანონის შესრულების წახალისებასა და მხარდაჭერას სისტემური მიდგომის გამოყენებით.<sup>2359</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის მე-5 II მუხლის მიხედვით, შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფის შესახებ მიზნის მისაღწევად, შრომის ინსპექციის სამსახური იყენებს, მათ შორის, შრომითი ნორმების შესრულებასთან დაკავშირებით კონსულტაციის გაწევისა ან/და ინფორმაციის მიწოდების მექანიზმს. მნიშვნელოვანი მექანიზმია ასევე შრომითი ნორმების დაცვის ხელშეწყობი ინფორმაციის საზოგადოებისთვის მიწოდება და მისი ცნობიერების ამაღლებაზე ზრუნვა საინფორმაციო კამპანიებითა და სხვა ქმედითი ღონისძიებებით.<sup>2360</sup>

---

<sup>2358</sup> იხ. ინგლისურად ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates, Brief 2 December 2017, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-dialogue/-lab-admin/documents/publication/wcms-606471.pdf>. იგივე დოკუმენტი ქართულად - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომა შრომის ინსპექციებისათვის კანონის სტრატეგიული შესრულების დაგეგმვის შესახებ, ანოტაცია 2, დეკემბერი 2017. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-dialogue/-lab-admin/documents/publication/wcms-627049.pdf>.

<sup>2359</sup> იხ. იქვე.

<sup>2360</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის მე-5 II მუხლის თანახმად, შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფი მექანიზმია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დასახვეწად და მისი გამოყენების გასაუმჯობესებლად წინადადებების შემუშავება.

### 3.2 დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა

სტრატეგიული შესაბამისობის შესახებ იდეის მნიშვნელოვანი კომპონენტია დაინტერესებულ პირთა ჩართულობა შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფის პროცესში. აქ მოიაზრება სხვა სახელმწიფო ინსტიტუციები, დასაქმებულები, დასაქმებულთა წარმომადგენლები და პროფესიული კავშირი, დამსაქმებლები და მათი ორგანიზაციები, დამსაქმებელთა ასოციაციები, არასამთავრობო ორგანიზაციები, მედია, ნებისმიერი და ყველა სხვა ორგანიზაცია, ვისაც კანონის შესრულებაზე პოზიტიური ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია.<sup>2361</sup>

„შრომის ინსპექციის კანონი“ განსაზღვრავს სხვადასხვა ფორმით სახელმწიფო და მუნიციპალიტეტის ორგანოებთან თანამშრომლობის უფლებამოსილებას.<sup>2362</sup> ამასთან, იმავე კანონის ძალით ფუნქციონირებს ე.წ. „სამმხრივს პლუს“ მრჩეველთა საბჭო – საკონსულტაციო ორგანო, რომელიც შრომის ინსპექციის სამსახურისთვის შეიმუშავებს რეკომენდაციებს შრომის ინსპექციის სამსახურის სტრატეგიის, ფუნქციონირებისა და საქმიანობის შესახებ. მრჩეველთა საბჭო შედგება 7 წევრისგან – დასაქმებულთა გაერთიანების 2 წარმომადგენელი, დამსაქმებელთა გაერთიანების 2 წარმომადგენელი, საქართველოს პარლამენტის 2 წევრი და სახალხო დამცველის წარმომადგენელი.<sup>2363</sup> დასაქმებულთა ჩართულობის თვალსაზრისით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი ითვალისწინებს კონსულტაციებისა და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა მონაწილეობის შესაძლებლობას. თავის მხრივ, დამსაქმებელი ვალდებულია, ჰყავდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, რომელიც ფოკუსირებულია პრევენციასა და რისკის შეფასებაზე.<sup>2364</sup>

### 3.3 გაფრთხილების მექანიზმი

ბუნებრივია სტრატეგიული შესაბამისობის სისტემა მოიცავს სანქციონების მექანიზმს, თუმცა სახდელის დაკისრება ყოველთვის არ მოიაზრებს ფულადი ჯარიმის გამოყენებას. შრომითი ნორმების დარღვევისთვის გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელია გაფრთხილება და ჯარიმა. შრომის ინსპექციის სამსახური, პირველ ეტაპზე, უფლებამოსილია, გამოიყენოს გაფრთხილება, იმ მიზნით, რომ აღმოიფხვრას დარღვევის მატერიალური საფუძველი, ხოლო ფინანსური

<sup>2361</sup> ინგლისურად ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates, Brief 2 December 2017.

<sup>2362</sup> იხ. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლი.

<sup>2363</sup> იხ. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლი.

<sup>2364</sup> იხ. 45-ე მუხლის კომენტარი და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი.

ჯარიმა შეიძლება გამოიყენოს მოგვიანებით – როცა გაფრთხილებას არ მოჰყვება შედეგი. ჯარიმა სანქციების უკიდურესი ზომაა და მისი გამოყენება მაშინ უნდა მოხდეს, როცა კანონთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა სხვაგვარად ვერ ხერხდება.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, შრომის ინსპექცია გასცემს მითითებას აღმოჩენილი დარღვევის გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ. აღმოჩენილი დარღვევის გამოსწორებისთვის გონივრულ ვადას შრომის ინსპექციის სამსახური განსაზღვრავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებასთან (არსებობის შემთხვევაში) ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელთან (არსებობის შემთხვევაში) კონსულტაციის საფუძველზე.<sup>2365</sup>

შრომის ინსპექციის სისტემის ღიაობის, დაინტერესებულ პირთა ჩართულობისა და კანონის შეუსრულებლობის მიზეზის იდენტიფიცირების შედეგად შესაბამისობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით საგულისხმო მექანიზმია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონით განსაზღვრული მთავარი შრომის ინსპექტორის წლიური ანგარიში, რომელიც წარედგინება მრჩეველთა საბჭოს და საქართველოს პარლამენტს. კანონის თანახმად, მთავარი შრომის ინსპექტორის წლიური ანგარიში საჯარო ინფორმაციაა.<sup>2366</sup>

დასკვნის სახით მოკლედ რომ შეჯერდეს – სშკ-ის 75-ე მუხლის და ზოგადად, საქართველოს შრომის ინსპექციის სისტემის არსია შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების მიღწევა ექსკლუზიურად არა ფინანსური – სადამსჯელო სანქციებით, არამედ ქვეყნის შრომითი პრაქტიკის კანონთან შესაბამისობის უზრუნველყოფით.

#### 4. საჩივრის განხილვა, ინსპექტირება

შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფი მექანიზმებია ასევე შრომითი ნორმების შესაძლო დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების მიღება და განხილვა. შრომით უფლებების შესაძლო დარღვევის ფაქტთან დაკავშირებით შრომის ინსპექციაში

<sup>2365</sup> იხ. დეტალურად 76-ე მუხლის კომენტარი და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი.

<sup>2366</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის თანახმად, მთავარი შრომის ინსპექტორი ვალდებულია წელიწადში ერთხელ, კალენდარული წლის დასრულებიდან არაუგვიანეს 6 თვისა, მრჩეველთა საბჭოს და საქართველოს პარლამენტს წარუდგინოს ანგარიში შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის შესახებ. მთავარი შრომის ინსპექტორის წლიური ანგარიში, მათ შორის, უნდა შეიცავდეს შრომის ინსპექციის სამსახურის სამომავლო ხედვასა და სტრატეგიას; ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებული სამუშაო ადგილების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემებს; ინსპექტირების მიზნით განხორციელებული ვიზიტების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემებს; გამოვლენილი დარღვევებისა და დაკისრებული პასუხისმგებლობის ზომების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემებს; უზედური შემთხვევების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემებს; პროფესიული დაავადებების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემებს.

საჩივრის წარდგენის უფლება აქვს დასაქმებულს რომლის მიმართაც დაირღვა შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლება, ან სხვა დასაქმებულს, რომელიც მუშაობს იმავე დამსაქმებელთან და რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლების დარღვევის ფაქტი, ასევე პროფესიულ კავშირს ან სახალხო დამცველის აპარატს. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით დადგენილი ნორმების დარღვევის თაობაზე საჩივარი შეიძლება წარადგინოს ნებისმიერმა პირმა.<sup>2367</sup>

შრომის ინსპექციის საქმიანობის მნიშვნელოვანი მექანიზმია ინსპექტირება. შრომის ინსპექციის სამსახური ინსპექტირებას ახორციელებს საჩივრების საფუძველზე ან საკუთარი ინიციატივით. ინსპექტირების განხორციელების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს მთავარი შრომის ინსპექტორი.<sup>2368</sup> ინსპექტირების განხორციელების მიზნით შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია თავისუფლად, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო სივრცეში. უფრო მეტიც, შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია წინასწარი შეტყობინების გარეშე თუმცა სასამართლოს მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში ან სივრცეში, თუ აქვს საფუძველი გონივრული ეჭვისთვის, რომ არსებობს იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევა.<sup>2369</sup> სამუშაო ადგილზე თავისუფლად და წინასწარი გაფრთხილების გარეშე დაშვების და ინსპექტირების პრინციპი შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის 81-ე კონვენციიდან და (სოფლის მეურნეობაში) შრომის ინსპექციის შესახებ 1969 წლის 129-ე კონვენციიდან გამომდინარეობს.<sup>2370</sup>

---

<sup>2367</sup> შეად. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლი.

<sup>2368</sup> იხ. იქვე.

<sup>2369</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-16 II მუხლი. ინსპექტირების წესი განსაზღვრულია „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

<sup>2370</sup> იხ. 81-ე კონვენციის მე-12 მუხლი და 129-ე კონვენციის მე-16 მუხლი.

**მუხლი 76. შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლებამოსილება**

1. შრომითი ნორმების დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონითა და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.
2. შრომითი ნორმების დარღვევასთან დაკავშირებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებითა და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.

1. ადმინისტრაციული სახდელები შრომითი ნორმების დარღვევისათვის

სშკ-ის 76-ე მუხლი ადგენს შრომითი ნორმების დარღვევისათვის შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლებამოსილებას. შრომითი ნორმების დარღვევისთვის განსაზღვრულია სამი ადმინისტრაციული სახდელი: გაფრთხილება; ჯარიმა; სამუშაო პროცესის შეჩერება. დაზუსტებისათვის, შრომის ინსპექციის სამსახური ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას ასევე გასცემს მითითებას აღმოჩენილი დარღვევის შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ განსაზღვრულ გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ.<sup>2371</sup>

შრომით უფლებებთან დაკავშირებული დარღვევის შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის სამსახური, პირველ ეტაპზე, უფლებამოსილია, გამოიყენოს გაფრთხილება, იმ მიზნით, რომ აღმოიფხვრას დარღვევის მატერიალური საფუძველი. თუ მითითებით განსაზღვრული ვადის ფარგლებში დამსაქმებელი არ ახდენს დარღვევის გამოსწორებას, შრომის ინსპექცია იღებს გადაწყვეტილებას ადმინისტრაციული სახდელის – ჯარიმის გამოყენების შესახებ. დარღვევის ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია პირდაპირ გამოიყენოს ჯარიმა დამსაქმებლის მიმართ.<sup>2372</sup> როგორც გამონაკლისი, ბავშვთა შრომის ან/და იძულებითი შრომის ამკრძალავი დებულებების დარღვევის შემთხვევაში შრომის ინსპექციის სამსახური იყენებს სამუშაო პროცესის შეჩერების მექანიზმს.<sup>2373</sup>

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონიდან გამომდინარე ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება ყოველთვის გაფრთხილებით იწყება. თუ გაფრთხილებას არ მოჰყვება შედეგი და მითითებით განსაზღვრულ ვადაში არ აღმოიფხვრება

<sup>2371</sup> იხ. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის მე-20 V მუხლი, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-18 მუხლი.

<sup>2372</sup> იხ. დეტალურად ქვემოთ, მე-2 ქვეთავი.

<sup>2373</sup> შეად. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლი.



დარღვევის მატერიალური საფუძველი, შრომის ინსპექცია იყენებს ჯარიმის მექანიზმს. თუ დამსაქმებელი ჯარიმის გამოყენებისას გაცემულ მითითებას არ შეასრულებს და არ გამოასწორებს დარღვევას, შრომის ინსპექცია ღებულობს გადაწყვეტილებას შეაჩეროს სამუშაო პროცესი სამუშაო სივრცის კონკრეტულ მონაკვეთზე (მონაკვეთებზე) ან შესაბამის სამუშაო ადგილზე (ადგილებზე). სამუშაო პროცესის შეჩერება ასევე გამოიყენება პირდაპირ შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული კრიტიკული შეუსაბამობის შემთხვევაში – შეუსაბამობა, რომელიც მნიშვნელოვან საფრთხეს უქმნის ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და რომლის დაუყოვნებლივ გამოსწორება სავალდებულოა.<sup>2374</sup>

## 2. დისკრეციულობის და თანაზომიერების პრინციპი

ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი პრინციპებია განსაზღვრული „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონში. პირველი რიგში აღსანიშნავია, შრომის ინსპექციის სამსახურის დისკრეციული უფლებამოსილება სახდელის განსაზღვრისას. კერძოდ, შრომის ინსპექციის სამსახური სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით, განსაზღვროს გაფრთხილებასა და ჯარიმას შორის კონკრეტულად როდის და რომელი ადმინისტრაციული სახდელი უნდა იქნეს გამოყენებული.<sup>2375</sup>

შრომის კოდექსით განსაზღვრული სანქციების სისტემა ითვალისწინებს ჯარიმის მინიმალურ და მაქსიმალურ ოდენობას (დეტალურად იხ. 77-ე მუხლის კომენტარი). ჯარიმის დაკისრების შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის დისკრეცია კონკრეტულად თუ რა ოდენობის ჯარიმა უნდა იქნეს დაკისრებული.<sup>2376</sup> ზოგადად ჯარიმის დაკისრებისას ან/და ჯარიმის ოდენობის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელი ფაქტორებია: შეასრულა თუ არა სამართალდამრღვევა შრომის ინსპექციის მითითება; გაფრთხილების გამოყენების შემთხვევაში აღმოიფხვრა თუ არა და რა ვადაში აღმოიფხვრა დარღვევის მატერიალური საფუძველი; მოჰყვა თუ არა გაფრთხილებას შედეგი; დარღვევის შინაარსი, სიმძიმე, გარემოებები, ჯერადობა – განმეორებითობა; დამსაქმებლის ისტორია იგივე ან მსგავსი, ან ზოგადად წარსულში „შრომითი სამართალდარღვევის“ შესახებ; დამსაქმებლის დამოკიდებულება სამართალდარღვევის ფაქტის მიმართ და ა.შ.

სახდელს შორის „არჩევანის“ გაკეთება და ჯარიმის ოდენობის განსაზღვრა 75-ე მუხლის კომენტარში განხილული სტრატეგიული შესაბამისობის შესახებ მოდელის კონტექსტში უნდა გაკეთდეს. შრომის

<sup>2374</sup> შეად. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-18 მუხლი.

<sup>2375</sup> შეად. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის მე-20 IV მუხლი.

<sup>2376</sup> იქვე.

ინსპექციის სამსახურმა ადმინისტრაციული სახდელი (და/ან ჯარიმის ოდენობა) იმგვარად უნდა განსაზღვროს, რომ მის მიერ მიღებულმა გადაწყვეტილებამ შრომითი ნორმების ეფექტიან გამოყენებაზე – კანონთან შესაბამისობის მიღწევაზე მაქსიმალურად შესაძლო პოზიტიური გავლენა მოახდინოს.

ბუნებრივია ადმინისტრაციული სახდელი დარღვევის თანაზომიერი უნდა იყოს.<sup>2377</sup> გამოყენებული სანქცია გამოვლენილი დარღვევის ადეკვატური და პროპორციული უნდა იყოს. აქ იგულისხმება, როგორც ნაკლებად სერიოზული დარღვევის შემთხვევაში არაპროპორციულად მძიმე სანქციის გამოყენების დაუშვებლობა და პირიქით, მნიშვნელოვანი დარღვევის შემთხვევაში ადეკვატურად შესაფერისი ხარისხის სანქციის განსაზღვრა. მნიშვნელოვანია, რომ სანქციას დამსაქმებელზე უნდა ჰქონდეს რეალურად შემაკავებელი ეფექტი. ანუ დაკისრებული სახდელი უნდა იყოს პროპორციული, ეფექტური და დამარწმუნებელი.<sup>2378</sup> არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებელი ფინანსურ სანქციას არ უნდა აღიქვამდეს „გადასახადად“, რომელიც დროდადრო უნდა გადაიხადოს იმისათვის, რომ იმოქმედოს ისე, როგორც მას სურს.<sup>2379</sup>

### 3. „შრომითი ნორმების“ დარღვევისას ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის შემთხვევები

შრომითი ნორმების დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და სშკ-ით.

შრომით უფლებებთან დაკავშირებით შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია გამოიყენოს შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელი შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევისას (გამონაკლისია ხელშეკრულების შეწყვეტა, მასობრივი დათხოვნა და საწარმოს გადაცემა) (დეტალურად იხ. 77-ე მუხლის კომენტარი); დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ დებულების დარღვევისას (დეტალურად იხ. 78-ე მუხლის კომენტარი); იძულებით შრომის აკრძალვის შესახებ დარღვევისას (დეტალურად იხ. 79-ე მუხლის კომენტარი); კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სხვადასხვა სპეციალური დარღვევისას (დეტალურად იხ. მე-80 მუხლის კომენტარი).

შრომის უსაფრთხოების სფეროში ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენება ხდება შემდეგ შემთხვევებში: მომეტებული საფრთხის

<sup>2377</sup> იქვე.

<sup>2378</sup> შრომის სამართალში „შემაკავებელი ეფექტისა“ და „დამარწმუნებელი სანქციის“ კონცეფციის შესახებ იხ. *შველიძე ზ.*, სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 2020, 147-152.

<sup>2379</sup> იქვე.

შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების განხორციელება ამ საქმიანობის რეგისტრაციის გარეშე; ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა; სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ ზედამხედველი ორგანოს გადაწყვეტილების შეუსრულებლობა; საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით (რეგლამენტებით) განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა; „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევა.<sup>2380</sup>

---

<sup>2380</sup> იხ. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-18-23-ე მუხლები.

**მუხლი 77. კანონით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევა**

1. ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე-50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (გარდა "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-19-24-ე, 53-ე, 72-ე-77-ე, 82-ე და 85-ე-119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში – არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან 100 000 ლარზე მეტი შემოსავლის მქონე დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში – არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, – არანაკლებ 300 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 800 ლარისა;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, – არანაკლებ 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 900 ლარისა;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1 000 ლარისა;

ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის, იმ პირისა, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), – არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვნის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, – გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შესაბამისი ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

## 1. შესავალი

სშკ-ით განსაზღვრული შრომითი უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებული „შრომითი ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა“ სისტემა ერთი ზოგადი ხასიათის და სამი სპეციალური მოწესრიგების ნორმას მოიცავს. 77-ე მუხლი შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ზოგადი კატეგორიაა, ხოლო სშკ-ის 78-ე-80-ე მუხლები ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა სპეციალურ შემთხვევებს ითვალისწინებს. 77-ე მუხლი შრომის კანონმდებლობასთან დაკავშირებული სანქციების – ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა სისტემის „შესავალი“ ნორმაა, რომელიც მოიცავს შრომითი ნორმების დარღვევის ყველა და ნებისმიერ შემთხვევას, რაც სპეციალური რეგულირებით არ არის მოწესრიგებული.

დაზუსტებისათვის, საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს კანონის<sup>2381</sup> ძალით ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსიდან ამოღებული იქნა 42-ე<sup>2382</sup>, 42<sup>1</sup>-ე<sup>2383</sup>, 42<sup>2</sup>-ე<sup>2384</sup> და 42<sup>4</sup>-ე<sup>2385</sup> მუხლები და შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული

---

<sup>2381</sup> საქართველოს კანონი საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 7185-ლს, 29 სექტემბერი 2020, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5000947?publication=0#DOCUMENT:1>.

<sup>2382</sup> ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი 42-ე მუხლი (შრომის კანონმდებლობისა და შრომის დაცვის წესების დარღვევა): „საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის (მიუხედავად მისი საკუთრებისა და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა) თანამდებობის პირის მიერ შრომის კანონმდებლობისა და შრომის დაცვის წესების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას შრომის ანაზღაურების და მინიმალურ ოდენობამდე. იგივე ქმედება, ჩადენილი ადმინისტრაციული სახდელის დანებებიდან ერთი წლის განმავლობაში, გამოიწვევს დაჯარიმებას შრომის ანაზღაურების ორას მინიმალურ ოდენობამდე. შენიშვნა: შრომის დაცვის წესების დარღვევისათვის ამ მუხლით განსაზღვრული პასუხისმგებლობა არ ვრცელდება “შრომის უსაფრთხოების შესახებ” საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებულ სამუშაოებზე.“

<sup>2383</sup> ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი 42<sup>1</sup>-ე მუხლი (კოლექტიური შრომითი დაცვის მოწესრიგების პროცედურებში მონაწილეობისათვის თავის არიდება): „დამსაქმებელთა წარმომადგენლების მიერ მუშაკთა მოთხოვნით სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების საკითხებზე შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობა, კრების (კონფერენციის) ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისათვის ხელის შეშლა, გამოიწვევს დაჯარიმებას ორასიდან ოთხას ლარამდე.“

<sup>2384</sup> ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი 42<sup>2</sup>-ე მუხლი (კოლექტიურ შრომით დავაში მიღწეული შეთანხმების შეუსრულებლობა): „დამსაქმებელთა წარმომადგენლების მიერ კოლექტიურ შრომით დავაში მიღწეული შეთანხმების შეუსრულებლობა, გამოიწვევს დაჯარიმებას ორასიდან ოთხას ლარამდე.“

<sup>2385</sup> ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი 42<sup>2</sup>-ე მუხლი (არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დარღვევა): „დამსაქმებლის მიერ საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული

ადამინისტრაციული სამართალდარღვევები შრომის კოდექსში ინტეგრირდა.

## 2. ნორმის არსი და მიზანი

77-ე მუხლის დისპოზიცია მოიცავს შრომის კოდექსით და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევას. გამოწვეულია შრომის კოდექსის ხელშეკრულების შეწყვეტასთან (სშკ-ის 47-ე-48-ე მუხლები), მასობრივ დათხოვნასთან (სშკ-ის 49-ე მუხლი), საწარმოს გადაცემასთან (სშკ-ის 50-ე მუხლი) ნორმები და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისი მუხლები, რომლებზე ამ ნორმათა შინაარსიდან გამომდინარე, შრომის ინსპექციის საზედამხედველო მანდატი ვერ გავრცელდება.<sup>2386</sup> აუცილებელია დაზუსტდეს, რომ სშკ-ის 77-ე მუხლიდან გამომდინარე შრომის ინსპექციას არ აქვს სშკ-ის 47-ე-50-ე მუხლებით დარეგულირებული შემთხვევების ინსპექტირებისა და შესაბამისად ადმინისტრაციული სახდელების დაკისრების უფლებამოსილება. თუმცა, 75-ე მუხლით განსაზღვრული „შრომითი ნორმების“ ეფექტიანი გამოყენების პრინციპის გათვალისწინებით, შრომის ინსპექციის ფუნქციის ნაწილია სშკ-ის 47-ე-50-ე მუხლებით მოწესრიგებულ საკითხებთან დაკავშირებით შრომითი ურთიერთობის სუბიექტთათვის ინფორმაციის მიწოდება, კონსულტირება, ცნობიერების ამაღლება.<sup>2387</sup>

77-ე მუხლი მოქმედების სფეროა სშკ-ით განსაზღვრული დამსაქმებელის ყველა ვალდებულებებისა და შესაბამისად, დასაქმებულთა უფლებების პრაქტიკაში რეალიზაცია. ნორმა გულისხმობს შრომის კოდექსით დარეგულირებული ყველა ნორმით (გარდა 47-ე-50-ე მუხლებით) გათვალისწინებული წესების დარღვევას. იგი ეხება შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობასთან, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობასთან, შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან, შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან – არსებით პირობებთან, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლასთან, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვებთან, არასრული სამუშაო განაკვეთთან, გამოსაცდელი ვადასთან, სტაჟირების წესთან, მივლინებასთან, შრომის შინაგანაწესთან, პროფესიული განვითარების ხელშეწყობასთან, სამუშაო დროსთან, შესვენების და დასვენების დროსთან, ცვლაში მუშაობასთან, ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან, ღამის სამუშაოსთან, უქმე დღეებთან,

---

არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას შრომის ანაზღაურების ორას მინიმალურ ოდენობამდე.“

<sup>2386</sup> ესენია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19-24-ე, 53-ე, 72-ე-77-ე, 82-ე და 85-ე-119-ე მუხლები.

<sup>2387</sup> შეად. სშკ-ის 75-ე მუხლი და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის მე-5 II მუხლი. იხ. ასევე 75-ე მუხლის კომენტარი.

ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებასთან, ორსულობისა და მშობიარობის გამო/ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებასთან, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებასთან, შრომის ანაზღაურებასთან, შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან დაკავშირებული ნორმების დარღვევას. ნორმა კიდევ უფრო ფართოდ უნდა განიმარტოს და იგი მოიცავს შრომის სამართლის წყაროს – „შრომითი ნორმების“ დარღვევის შემთხვევას, რომელიც სშკ-ით პირდაპირ არ არის მოწესრიგებული. მაგ. აღნიშნული ნორმის მოქმედების სფეროში მოქცეულია მაგ. საერთაშორისო ხელშეკრულების, მინისტრის ბრძანების, მთავრობის დადგენილების თუ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული წესის დამსაქმებლის მიერ დარღვევა.

### 3. ნორმით განსაზღვრული ადმინისტრაციული სახდელები

77-ე მუხლით გათვალისწინებული დარღვევისას შესაძლებელია გაფრთხილების ან ჯარიმის დაკისრება. 77-ე მუხლით დადგენილია თითოეული დარღვევისათვის შესაბამისი ჯარიმის გამოთვლის მექანიზმი. ჯარიმის გამოთვლა ხდება წინა კალენდარული წლის მიხედვით დამსაქმებლის შემოსავლის ან დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის შემთხვევაში, წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხის შესაბამისად. შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ჯარიმის მინიმალური ოდენობაა 200 ლარი. ჯარიმის დასაშვები მაქსიმალური ოდენობაა 1000 ლარი. არასრულწლოვნის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ შრომითი ნორმების დარღვევისას ან ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენისას გამოიყენება ჯარიმის ორმაგი ოდენობა.

77-ე მუხლის თანახმად, შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას. შესაბამისად, შრომის ინსპექცია გამოიყენებს ადმინისტრაციულ სახდელს თითოეული დარღვევისათვის, კუმულაციურად.

**მუხლი 78. დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა**

1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის, მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების, აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულების დარღვევა – გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დამსაქმებლისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.

**1. ნორმის არსი და მიზანი**

78-ე მუხლი განსაზღვრავს დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას. ნორმით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა მოიცავს ნებისმიერი ნიშნით, ნებისმიერი სახისა თუ ფორმის დისკრიმინაციულ მოპყრობას, მათ შორის, პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, სამუშაო ადგილზე შევიწროებას, სექსუალური ხასიათის შევიწროებას, ფსიქოლოგიურ შევიწროებას, გონივრული მისადაგების პრინციპის დარღვევას, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულების შეუსრულებლობას, ასევე „ვიქტიმიზაციას“. 78-ე მუხლით მოცულ ქმედებათა შინაარსსა და ფარგლებზე დეტალური მსჯელობა მე-4-მე-9 მუხლების კომენტარებშია მოცემული.

ნორმა ფარავს ასევე სშკ-ს მე-11 IX მუხლში და 23-ე IV მუხლში მოცემულ დამსაქმებლის ვალდებულებას, რომ კანდიდატს გააცნოს კანონმდებლობის დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, ასევე შრომის შინაგანაწესში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების ასახვის და მათი პრაქტიკაში შესრულების (უზრუნველყოფის) ვალდებულებას.



## 2. ნორმით განსაზღვრული ადმინისტრაციული სახდელები

78-ე მუხლით გათვალისწინებული დარღვევისას შესაძლებელია გაფრთხილების ან ჯარიმის დაკისრება, რომელიც გამოითვლება სშკ-ის 77-ე I მუხლის ფარგლებში განსაზღვრული შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით. ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იგივე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

## 3. სამართალდარღვევის სუბიექტი

### 3.1 დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციულ ქმედებაზე ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა დამსაქმებელს ეკისრება.<sup>2388</sup>

დამსაქმებელი ფიზიკური პირის შემთხვევაში დგება პირადი პასუხისმგებლობა.

იურიდიული პირი დამსაქმებლის შემთხვევაში მისი პასუხისმგებლობა წარმოიშობა დისკრიმინაციული მოპყრობის განხორციელებელი და შესაბამისი დისკრიმინაციული გადაწყვეტილების მიმღები ფიზიკური პირის ქმედების საფუძველზე. ორგანიზაციაში ასეთი პირი, როგორც წესი, დირექტორია. თუმცა, დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა შესაძლოა განხორციელდეს დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში მყოფი სხვა (დასაქმებული) პირის მიერაც. ეს შეიძლება იყოს ორგანიზაციაში მენეჯერული უფლებამოსილების მქონე პირი ან ქმედების ადრესატთან პოზიციურად ზემდგომი პირი. ამდენად, დირექტორის, მენეჯერული უფლებამოსილების მქონე პირის ან/და ზემდგომი პირის მიერ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე – ქმედებაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება იურიდიულ პირს – დამსაქმებლის. აღნიშნული სამოქალაქო კოდექსის 396-ე მუხლიდან გამომდინარეობს – „მოვალემ თავისი კანონიერი წარმომადგენლის და იმ პირთა მოქმედებისათვის, რომელთაც იგი იყენებს საკუთარ ვალდებულებათა შესასრულებლად, ისეთივე მოცულობით უნდა აგოს პასუხი, როგორც საკუთარი ბრალეული მოქმედების დროს“.<sup>2389</sup>

<sup>2388</sup> შეად. შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, 233-241.

<sup>2389</sup> იქვე, 233-236.

### 3.2 დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელი ფიზიკური პირის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა

შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას დგება ქმედების განმახორციელებელი ფიზიკური პირის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა. შევიწროებას შეიძლება ახორციელებდეს ორგანიზაციის წარმომადგენლობითი და ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების მქონე პირი – დირექტორი, ორგანიზაციის მენეჯერული უფლებამოსილების მქონე სხვა პირი ან ქმედების ადრესატის კოლეგა დასაქმებული, მასზე პოზიციურად ზემდგომი პირი, ზედამხედველი ან სულაც ორგანიზაციის სხვა დასაქმებული. სექსუალური ხასიათის შევიწროება და ზოგადად შევიწროება დისკრიმინაციის სხვა ფორმებისგან იმითაც განსხვავდება, რომ ქმედებაზე პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, როგორც დამსაქმებელს (დეტალურად იხ. ქვემოთ 3.3 ქვეთავი), ასევე უშუალოდ ქმედების განმახორციელებელ ინდივიდს.<sup>2390</sup>

შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის დაკისრება გამომდინარეობს 78-ე მუხლის შენიშვნიდან. შენიშვნაში მოცემული დაზუსტება, რომ შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას „სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება“ დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან, გულისხმობს შევიწროების (სექსუალური შევიწროების) განმახორციელებელ პირისათვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრებას. ამ თვალსაზრისით 78-ე I მუხლში მოცემული სამართალდარღვევა უნდა გავრცელდეს იმ პირზე, რომელიც უშუალოდ ახორციელებს შევიწროებას (სექსუალურ შევიწროებას). 78-ე I მუხლის დათქმა, რომ „დამსაქმებლის მიერ“ დისკრიმინაციის, მათ შორის, შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის პრინციპის დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას ფართოდ უნდა განიმარტოს. სამართალდარღვევის ამ კატეგორიაში გამოყენებული ტერმინი „დამსაქმებელი“ მოიაზრებს, როგორც დამსაქმებელს – შრომითი ურთიერთობის სუბიექტს, ასევე ნებისმიერ იმ პირს, რომელსაც სამოქალაქო კოდექსის 396-ე მუხლიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი იყენებს საკუთარ ვალდებულებათა შესასრულებლად დასაქმებულებთან მიმართებით. შრომითი ურთიერთობის მიზნებისთვის, „კანონიერი წარმომადგენელი“ მოიცავს ყველა მენეჯერული უფლებამოსილების მქონე პირს, რომელსაც დამსაქმებელმა, მინიმუმ, ნაწილობრივ გადასცა მითითების გაცემის უფლება.<sup>2391</sup>

<sup>2390</sup> იქვე, 237.

<sup>2391</sup> იქვე, 236.

დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელი ფიზიკური პირის ჯარიმის სახით ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრებისას, ჯარიმა განისაზღვრება შესაბამისი დამსაქმებლის შემოსავლების შესაბამისად, 77-ე I მუხლით დადგენილი წესის დაცვით.

შევიწროების და/ან სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირის მიმართ ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრების გარდა შესაძლოა გამოყანებული იქნეს სამოქალაქოსამართლებრივი შედეგები. პირი, რომელიც დისკრიმინაციას ახორციელებს დასაქმებულის მიმართ არღვევს მასსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ შრომით ხელშეკრულებას, კერძოდ – ხელშეკრულების ჯეროვნად შესრულების ვალდებულებას. აღნიშნული ქმედება შესაძლოა გახდეს ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველი. დისკრიმინაციის განმახორციელებელ დასაქმებულთან დამსაქმებელმა ასევე შესაძლოა დაუყოვნებლივ მოშალოს ხელშეკრულება, ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით. არსებული მოსაზრებით დირექტორის მიერ განხორციელებული შევიწროების შედეგად დირექტორის პირადი პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლოა გახდეს საკორპორაციო სამართალში დამკვიდრებული მიდგომა, დირექტორის ფიდუციური ვალდებულების შესახებ.<sup>2392</sup>

### 3.3 დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა შევიწროების და/ან სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში

შევიწროების და/ან სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, დირექტორის ან მენეჯერული უფლებამოსილების მქონე პირის პირადი პასუხისმგებლობა არ გამორიცხავს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას. 78-ე მუხლის შენიშვნაში აღნიშნულია, რომ შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. შევიწროებისათვის დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დგება, რა ნაწილშიც იკვეთება მისი მხრიდან თანაბარი მოპყრობის უზრუნველყოფის ვალდებულების დარღვევა.<sup>2393</sup> როგორც აღინიშნა, სშკ-ს 23-ე IV მუხლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება. 78-ე მუხლის შენიშვნაში დამატებით დაზუსტებულია, რომ დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა

<sup>2392</sup> იქვე, 237-238.

<sup>2393</sup> იქვე, 238.

შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია 1) შეიმუშაოს და განახორციელოს შესაძლო დისკრიმინაციის (შევიწროების/სექსუალური შევიწროების) პრევენციისა და გამოვლენის სათანადო შიდა მექანიზმები და 2) როცა დისკრიმინაციის ფაქტი გამოვლინდება, დაუყოვნებლივ შეატყობინოს აღნიშნული შესახებ შრომის ინსპექციას. თუ დამსაქმებლის მხრიდან გამოვლინდება რომელიმე ზემოაღნიშნული ვალდებულების დარღვევა, შევიწროების (სექსუალური შევიწროების) განმახორციელებელ ფიზიკური პირისა გარდა, შესაბამის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ასევე ცალკე დაეკისრება დამსაქმებელს.

### **მუხლი 79. იძულებითი შრომა**

1. იძულებითი შრომა, ანუ ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება, თუ აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს, - გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვნის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, - გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.
3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა - გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

#### 1. ნორმის არსი და მიზანი

სშკ-ის 78-ე მუხლით განსაზღვრულ შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სპეციალური სამართალდარღვევის გარდა კიდევ ერთი სპეციალური ადმინისტრაციული სამართალდარღვევაა მოცემული 79-ე მუხლში. პირველ რიგში, ეს ნორმა თვისობრივად იძულებითი შრომის აკრძალვას გულისხმობს. შრომის სამართალში იძულებითი შრომასთან დაკავშირებით რაიმე სხვა პირდაპირი მოწესრიგება არ იკვეთება. საგულისხმოა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით გარანტირებული შრომის თავისუფლება, რომელიც ბუნებრივია ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისაგან იცავს.<sup>2394</sup> იძულებითი შრომა ასევე აკრძალულია საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული შსო-ის იძულებითი შრომის შესახებ 29-ე კონვენციით და იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ 105-ე კონვენციით.<sup>2395</sup>

<sup>2394</sup> შველიძე ზ., შესავალი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., 2017, 28, იხ. ასევე იქვე მითითებული საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/2-389.

<sup>2395</sup> იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა წარმოადგენს შსო-ის ღირსეული შრომის კონცეფციის ქვაკუთხედს. შსო-ის სხვა აქტებთან შედარებით, 29-ე და 105-ე კონვენცია რატიფიცირებულია ყველაზე მეტი სახელმწიფოს მიერ. აღნიშნული ორი კონვენცია ერთობლივად ავსებს ერთმანეთს და მათი ერთად მოქმედება ხელს უწყობს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის გამორიცხვას. General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in light of the ILO Declaration on Social

79-ე მუხლი ასევე განსაზღვრავს ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას იძულებითი შრომისთვის.

## 2. იძულებითი შრომის დეფინიცია

ნორმის თანახმად, იძულებით შრომად განიმარტება ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება. იძულებითი შრომის ეს დეფინიცია 29-ე კონვენციის მე-2 I მუხლს ეფუძნება. შესაბამისად, შემთხვევის იძულებით შრომად კვალიფიკაციის მიზნებისათვის მნიშვნელოვანი და საყურადღებოა 29-ე კონვენციის დებულებები. 79-ე მუხლის განმარტების მიზნებისათვის ასევე საგულისხმოა 105-ე კონვენციით მოწესრიგებული საკითხები.

### 2.1 29-ე კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ

29-ე კონვენციის მე-2 I მუხლში წარმოდგენილი იძულებითი შრომის დეფინიცია მოიცავს სამ ელემენტს: „სამუშაო ან სამსახური“, „სასჯელის მუქარა“ და „პირის ნება“.<sup>2396</sup>

„ყოველგვარი სამუშაო ან სამსახურის“ ტერმინიდან გამომდინარე, 29-ე კონვენცია მოიცავს ყველა კატეგორიის სამუშაოს, სამსახურს და დასაქმებას, ნებისმიერ მრეწველობას ან სექტორს, მათ შორის – არაფორმალურ სექტორს. კონვენცია ასევე მოქმედებს ნებისმიერი ადამიანის (ბავშვის, ზრდასრულის, მიგრანტის, საოჯახო მეურნეობაში მომუშავე მუშახელის) მიმართ.<sup>2397</sup> ტერმინი „სასჯელის მუქარა“ გულისხმობს საჯარიმო სანქციებს, ასევე იძულების ნებისმიერ ფორმას, როგორცაა ფიზიკური ძალადობა, ფსიქოლოგიური ზემოქმედება. „სასჯელი“ ასევე შეიძლება გულისხმობდეს უფლების ან პრივილეგიის დაკარგვას. „პირის ნებაყოფლობითობაში“ კონვენცია მოიაზრებს პირის მიერ თავისუფლად გამოხატულ და ინფორმირებულ თანხმობას, ჩაერთოს შრომით ურთიერთობაში და პირის თავისუფლებას, დატოვოს სამსახური ნებისმიერ დროს (მაგ. გონივრული ხანგრძლივობის შეტყობინების

---

Justice for a Fair Globalization, 2008, Giving Globalization a Human Face, International Labour Conference, 101st Session, 2012, 2012, 252- 253. აუცილებელია, აღინიშნოს 2014 წელს მიღებული 29-ე კონვენციის ოქმი, რომელიც მიზნად ისახავს სახელმწიფოების მიერ იძულებითი შრომის პრევენციის, მისგან დაცვისა და შესაბამისი საკომპენსაციო ღონისძიებების გატარებას საბოლოო ჯამში იძულებითი შრომის გასაუქმებლად. 29-ე კონვენციის ოქმი საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული.

<sup>2396</sup> General Survey on the Fundamental Conventions, 261-271.

<sup>2397</sup> ტერმინი „სამუშაო ან სამსახური“ უნდა გაიმიჯნოს „განათლებისგან ან სწავლებისგან“. შსო-ის 2007 წლის ზოგად მიმოხილვაში მითითებულია, რომ სავალდებულო განათლების პრინციპი აღიარებულია არაერთ საერთაშორისო აქტში, როგორც განათლების უფლების უზრუნველყოფისა და დაცვის საშუალება. იხ. იქვე. შესაბამისად, კონვენციით აკრძალული იძულების კონცეფცია არ გამოიყენება სავალდებულო განათლების მიმართ.

დაცვით). ამგვარი იძულება შეიძლება, გამოიხატოს კანონმდებლობით, ასევე – დამსაქმებლის პრაქტიკით.<sup>2398</sup>

79-ე მუხლის მოქმედების ფარგლების დასადგენად გასათვალისწინებელია 29-ე კონვენციით გათვალისწინებული გამონაკლისები. იძულებითი ან სავალდებულო შრომა 29-ე კონვენციის მიზნებისათვის არ მოიცავს ნებისმიერ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც მოეთხოვება პირს სავალდებულო სამხედრო სამსახურის შესახებ კანონის ძალით, წმინდა სამხედრო ხასიათის სამუშაოებისათვის.

29-ე კონვენცია, იძულებით ან სავალდებულო შრომად არ განიხილავს ასევე ნებისმიერ სამუშაოს ან სამსახურს, რომელიც წარმოადგენს სრული თვითმმართველი ქვეყნის მოქალაქეთა ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ ვალდებულებას. კონვენციაში დაკონკრეტებულია „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ სამი მაგალითი: სავალდებულო სამხედრო სამსახური, სამუშაო ან სამსახური უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევაში და ე.წ. „წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახური“. გარდა ამისა, „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ კატეგორიას მიეკუთვნება მაგ. ნაფიცი მსაჯულის სამსახური. კონვენციის 2(2) მუხლის ბ) ქვეპუნქტში წარმოდგენილი „ჩვეულებრივი მოქალაქეობრივი ვალდებულების“ შესახებ დათქმის ინტერპრეტაცია უნდა მოხდეს კონვენციის ზოგადი მიზნებიდან გამომდინარე და ამდენად, ასეთად არ განიხილება საჯარო მიზნებისთვის შესრულებული სამუშაო.<sup>2399</sup>

იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა არ ვრცელდება ნებისმიერ სამუშაოზე ან სამსახურზე, რომელიც მოეთხოვება პირს სასამართლოს მიერ გამოტანილი განაჩენის შედეგად, იმ პირობით, რომ ამგვარი სამუშაო ან სამსახური შესრულდება სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოს ზედამხედველობითა და კონტროლით და, რომ აღნიშნული პიროვნება არ იქნება კერძო პირების, კომპანიების ან ასოციაციების მიერ დაქირავებული ან მათ განკარგულების ქვეშ მყოფი. ეს დებულება კუმულაციური შინაარსისაა და სასამართლოს განაჩენით განსაზღვრული სამუშაო მხოლოდ მაშინ არ მიიჩნევა იძულებით შრომად, თუ ის სრულდება სახელმწიფოს ინსტიტუტის ზედამხედველობის ფარგლებში და ამავდროულად, ამ შრომას არ გამოიყენებენ კერძო პირები თუ კომპანიები.<sup>2400</sup>

29-ე კონვენციისგან გამონაკლისია ნებისმიერი სამუშაო ან სამსახური, რომელიც მოეთხოვება პირს გაუთვალისწინებელი დაუძლეველი ძალის პირობებში, ანუ ომის ან ისეთი უბედური შემთხვევის ან უბედური შემთხვევის საფრთხის შემთხვევაში, როგორცაა: ხანძარი, წყალდიდობა, შიმშილი, მიწისძვრა, ძლიერი ეპიდემია ან

<sup>2398</sup> იხ. იქვე.

<sup>2399</sup> იქვე, 277.

<sup>2400</sup> იქვე, 278-279.

ეპიზოტი, მავნე ცხოველების, ქვეწარმავლების ან მცენარეთა პარაზიტების შემოსევა, და ზოგადად, ნებისმიერი გარემოება, რომელმაც შესაძლებელია, საფრთხე შეუქმნას მთლიანი მოსახლეობის ან მისი ნაწილის არსებობას ან კეთილდღეობას. კონვენციაში წარმოდგენილი უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევათა ჩამონათვალი მიუთითებს ასეთ შემთხვევათა შემზღვეველ ხასიათზე. მასში იგულისხმება მოულოდნელი, გაუთვალისწინებელი მოვლენები, რომლებიც საჭიროებს საზოგადოების მხრიდან დაუყოვნებლივ, საპასუხო ზომებს. უფლება, რომ გამოიყენო სავალდებულო შრომა, დასაშვებია მხოლოდ უკიდურესი აუცილებლობის ჭეშმარიტ შემთხვევებში. ხანგრძლივობა და ფარგლები სავალდებულო სამსახურისა, ასევე მიზანი, რისთვისაც ხდება მისი გამოყენება, შეზღუდულია იმ გარემოებით, თუ რამდენად მკაცრად დგას სავალდებულო შრომის გამოყენების საჭიროება.<sup>2401</sup>

იძულებით ან სავალდებულო შრომას ასევე არ წარმოადგენს წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახურები. კონვენციის თანახმად, ეს გამონაკლისი მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი წვრილმანი ხასიათის საზოგადოებრივი სამსახურები სრულდება ადგილობრივი დასახლების წევრთა მიერ მითითებული საზოგადოების პირდაპირი ინტერესისთვის, რაც შესაბამისად შეიძლება ჩაითვალოს ადგილობრივი დასახლების წევრთა მიმართ დაკისრებულ ჩვეულებრივ მოქალაქეობრივ ვალდებულებად, იმ პირობით, რომ საზოგადოების წევრებს ან მათ პირდაპირ წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, მიწვეულნი იყვნენ კონსულტაციებზე, ასეთი სამსახურის საჭიროების შესახებ. ასეთი წვრილმანი საზოგადოებრივი სამსახური შეიძლება იყოს გარკვეული შენობების (მაგ. სკოლის, სამედიცინო საკონსულტაციო და სამკურნალო ოთახების) აშენება, რომლებიც მიზნად ისახავს სოციალური პირობების გაუმჯობესებას განსაზღვრული საზოგადოების მოქალაქეებისათვის. ასეთი სამუშაო უნდა სრულდებოდეს კონკრეტული საზოგადოების პირდაპირი ინტერესისთვის და არა ფართო ჯგუფის სასარგებლოდ. ამასთან, რაც მთავარია, საზოგადოების წევრები ან მათი წარმომადგენლები უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ ასეთი სამსახურის საჭიროების შესახებ წინასწარი კონსულტაციის უფლებით.<sup>2402</sup>

## 2.2 იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ 105-ე კონვენცია

105-ე კონვენცია მიღებულია 29-ე კონვენციის შევსებით მიზნით. კონვენციის 1(ა) მუხლის მიხედვით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყოველი წევრი, რომელიც მოახდენს წინამდებარე კონვენციის რატიფიცირებას, კისრულობს ვალდებულებას, აკვეთოს და არ გამოიყენოს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ნებისმიერი ფორმა,

<sup>2401</sup> იქვე, 280.

<sup>2402</sup> იქვე, 281.



როგორც პოლიტიკური იძულების ან სწავლების საშუალება, ან დასჯის ღონისძიება, პოლიტიკური შეხედულებების ან მათი გამოხატვისათვის, ან დადგენილი პოლიტიკური, სოციალური ან ეკონომიკური სისტემის იდეოლოგიურად საწინააღმდეგო შეხედულებების ან მათი გამოხატვისათვის. აღნიშნული ნორმა იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვის კონტექსტში გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, გამოხატოს პოლიტიკური ან იდეოლოგიური შეხედულებები, გამოიყენოს გაერთიანებისა და შეკრების უფლება. CEACR-ის განმარტებით, აღნიშნული ნორმიდან გამონაკლისია ისეთი შემთხვევა, როდესაც კანონი, მაგ. სასჯელის სახით ითვალისწინებს სავალდებულო შრომას, ისეთი ქმედების ჩადენისას, როგორცაა: ძალადობა, ძალადობის წაქეზება, ძალადობისკენ მიმართული აქტების მომზადება, სამოქალაქო არეულობა ან რასობრივი სიძულვილის წაქეზება.<sup>2403</sup>

105-ე კონვენციის 1(ბ) მუხლი კრძალავს იძულებით ან სავალდებულო შრომას, როგორც ეკონომიკური განვითარების მიზნებისათვის სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების საშუალებას. შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, ეს ნორმა მოქმედებს იმ შემთხვევაშიც, როდესაც სავალდებულო ან იძულებით შრომას, როგორც ეკონომიკური განვითარების მიზნებისათვის სამუშაო ძალის მობილიზაციისა და გამოყენების საშუალებას, აქვს დროებითი ან საგამონაკლისო ხასიათი.<sup>2404</sup>

1(გ) მუხლის თანახმად, აკრძალულია იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გამოყენება, როგორც შრომის დისციპლინის დაცვის საშუალება. ეს ნორმა ზღუდავს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის სანქციის სახით წარმოდგენას, როდესაც დარღვეულია შრომის დისციპლინა. აკრძალვა ასევე მოიცავს შრომის დისციპლინის დაცვის ნებისმიერი იძულებითი საშუალების გამოყენებას, რომელიც მიზნად ისახავს პირის მიერ სამუშაოს სათანადოდ (ჯეროვნად) შესრულებას. როგორც წესი, შრომის დისციპლინის დარღვევა წარმოშობს დისციპლინური ან სხვა სახის (მაგ. ფულადი ხასიათის) სანქციას, რაც არც ერთ შემთხვევაში არ უნდა მოიცავდეს სამუშაოს შესრულების ვალდებულებას. შესაბამისად, კონვენციით ნებადართულია (გარდა სამუშაოს შესრულების ვალდებულებისა) სხვა დისციპლინური სანქციების გამოყენება.<sup>2405</sup>

კონვენციის 1(დ) მუხლის თანახმად, აკრძალულია ისეთი სანქციის გამოყენება, რომელიც მოიცავს სავალდებულო ან იძულებითი შრომას, როგორც დასჯის საშუალებას გაფიცვაში მონაწილეობისათვის. შსო-ის ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, კონვენცია მიზნად არ

<sup>2403</sup> იქვე, 300-302.

<sup>2404</sup> იქვე, 308.

<sup>2405</sup> იქვე, 309-312.

ისახავს გაფიცვის უფლების დარეგულირებას. იგი კონკრეტულად მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იძულებითი ან სავალდებულო შრომა გამოიყენება, როგორც სანქცია გაფიცვაში მონაწილეობისათვის.<sup>2406</sup>

105-ე კონვენციის 1(ე) მუხლი კრძალავს იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გამოყენებას, რასობრივი, სოციალური, ეროვნული ან რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციის საშუალებად. აღნიშნული დებულება მოქმედებს იმ შემთხვევაშიც, როდესაც ქმედება, რის გამოც ხდება დისკრიმინაციული ნიშნით იძულებითი ან სავალდებულო შრომის გამოყენება, წარმოადგენს საყოველთაოდ აღიარებულ დარღვევას. აღნიშნული მუხლი არ არეგულირებს დისკრიმინაციის შინაარსობრივ პრობლემას და მისი მიზანი შეზღუდულია მხოლოდ სავალდებულო ან იძულებითი შრომის აკრძალვით, როგორც დისკრიმინაციული მოპყრობის ერთ-ერთი ფორმის გამობატულება.<sup>2407</sup>

### 3. ადმინისტრაციული სახდელი იძულებითი შრომისათვის

სშკ-ით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შემთხვევაში, იძულებითი შრომა ერთადერთი შემთხვევაა, რომელიც ითვალისწინებს პირდაპირ და მხოლოდ ჯარიმის შეფარდებას. იძულებითი შრომისათვის ჯარიმა 77-ე I მუხლით გათვალისწინებული ჯარიმის სამმაგ ოდენობას შეადგენს. ნორმის თანახმად დამამძიმებელი შემთხვევაა არასრულწლოვნის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის იძულებითი შრომა. ასეთ შემთხვევაში ჯარიმის ოდენობა გამოითვლება 79-ე I მუხლიდან გამომდინარე შესაფარდებელი ჯარიმის (77-ე I მუხლით გათვალისწინებული ჯარიმის სამმაგ ოდენობის) ორმაგი ოდენობით.

### 4. იძულებითი შრომა და სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა

79-ე მუხლი მოქმედების სფეროს სცდება და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევად არ კვალიფიცირდება იძულებითი შრომა, რომელიც სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს შეიცავს. ეს შემთხვევაა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 143<sup>1</sup>-ე და 143<sup>2</sup>-ე მუხლებით აკრძალული ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) და არასრულწლოვნით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი). 143<sup>1</sup>-ე მუხლის თანახმად, ადამიანით ვაჭრობა (ტრეფიკინგი) განიმარტება, როგორც ადამიანის ყიდვა ან გაყიდვა, ან მის მიმართ სხვა უკანონო გარიგების განხორციელება, აგრეთვე მუქარით, ძალადობით ან იძულების სხვა ფორმით, მოტაცებით, შანტაჟით, თაღლითობით, მოტყუებით, უმწეო მდგომარეობის ან ძალაუფლების

<sup>2406</sup> იქვე, 313-315.

<sup>2407</sup> იქვე, 316.

ბოროტად გამოყენებით, საზღაურის ანდა სარგებლის მიცემის ან მიღების გზით იმ პირის თანხმობის მისაღწევად, რომელსაც სხვა პირზე ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია, ადამიანის გადაბირება, გადაყვანა, გადამალვა, დაქირავება, ტრანსპორტირება, გადაცემა, შეფარება ანდა მიღება ექსპლუატაციის მიზნით. იმავე მუხლის შენიშვნაში დაზუსტებულია, რომ ექსპლუატაციად, მათ შორის, მიიჩნევა დამნაშავეს მიერ მატერიალური ან სხვაგვარი სარგებლის მიღების მიზნით: შრომის ან მომსახურების გაწევის იძულება; სექსუალური მომსახურების გაწევის იძულება; ადამიანის მონობის მსგავს მდგომარეობაში ან მონობის თანამედროვე პირობებში ჩაყენება. ადამიანის მონობის თანამედროვე პირობებში ჩაყენება გულისხმობს მისთვის ისეთი მდგომარეობის შექმნას, როდესაც ის ანაზღაურებით, არაადეკვატური ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე, სხვა პირის სასარგებლოდ ასრულებს სამუშაოს ან ეწევა მომსახურებას და მას არ შეუძლია ამ გარემოების შეცვლა ამ პირზე დამოკიდებულების გამო. პირზე დამოკიდებულება შეიძლება გამოწვეული იყოს, მათ შორის: პიროვნების საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის ჩამორთმევით, კონტროლით ან განზრახ ხელყოფით; თავისუფალი გადაადგილების უფლების შეზღუდვით ან თავისუფალი გადაადგილების კონტროლით; ოჯახის წევრთან ან სხვა პირთან კომუნიკაციის, მათ შორის, მიმოწერისა და სატელეფონო კონტაქტის, შეზღუდვით ან კონტროლით; იძულებითი ან დამაშინებელი გარემოს შექმნით. ადამიანით და არასრულწლოვნის ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) ქმედების სისხლისსამართლებრივი კვალიფიკაციის მიზნებისათვის პირის წინასწარგანზრახულ ექსპლუატაციაზე მის თანხმობას მნიშვნელობა არ აქვს.

29-ე კონვენციის 25-ე მუხლის მიხედვით, იძულებითი ან სავალდებულო შრომის უკანონო მოთხოვნა უნდა იყოს დასჯადი, როგორც სისხლის სამართლის დანაშაული და ნებისმიერი წევრი, რომელიც მოახდენს აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირებას, ვალდებულია, უზრუნველყოს, რომ კანონით დაკისრებული სასჯელი იყოს რეალურად ადეკვატური და მკაცრად აღსრულებადი.

## **მუხლი 80. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევები**

1. დამსაქმებლის ან დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ:

ა) შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობა;  
ბ) კოლექტიურ შრომით დავაზე მიღწეული შეთანხმების, მათ შორის, მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების, შეუსრულებლობა – გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.

შენიშვნა: დასაქმებულთა გაერთიანების დაჯარიმებისას ჯარიმა განისაზღვრება დასაქმებულთა გაერთიანებასთან კოლექტიურ შრომით ურთიერთობაში მყოფი დამსაქმებლის შემოსავლების შესაბამისად, ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის დაცვით.

2. დამსაქმებლის მიერ:

ა) დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ ორგანიზებული დასაქმებულთა შეკრების (შეხვედრის) ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისთვის ხელის შეშლა;

ბ) ამ კანონის XV თავით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა, მათ შორის, ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა, – გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

### 1. შესავალი

მე-80 მუხლი კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის რამდენიმე სპეციალური კატეგორიას აწესრიგებს. ნორმის პირველი პუნქტი ფარავს იმ სამართალდარღვევას, რომლის სუბიექტი შეიძლება იყოს დამსაქმებელი და დასაქმებულთა ჯგუფი (არანაკლებ 20 პირი) ან დასაქმებულთა გაერთიანება. მეორე პუნქტი კოლექტიურ შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლის შესაძლო სამართალდარღვევას არეგულირებს.

## 2. შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობა

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს კანონის<sup>2408</sup> ძალით ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსიდან ამოღებული იქნა 42<sup>1</sup>-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც ჯარიმას ექვემდებარებოდა „დამსაქმებელთა წარმომადგენლების მიერ მუშაკთა მოთხოვნით სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების საკითხებზე შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობა, კრების (კონფერენციის) ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისათვის ხელის შეშლა“. სშკ-ის მე-80 I (ა) მუხლი ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 42<sup>1</sup>-ე მუხლის ანალოგია, თუმცა მისგან განსხვავებით სშკ-ის ეს ნორმა ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებას ითვალისწინებს, როგორც დამსაქმებელზე, ასევე დასაქმებულთა გაერთიანებაზე – დასაქმებულთა ჯგუფზე.

ნორმა გულისხმობს კოლექტიური შრომითი დავის შემთხვევაში შემათანხმებელ პროცედურებში დამსაქმებელს, დასაქმებულთა გაერთიანებას, დამსაქმებელს ან დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას ან მედიაციას (დეტალურად იხ. 63-ე მუხლის კომენტარი). სშკ-ის მე-80 I მუხლი შესაბამისი დაინტერესებული პირისათვის ერთგვარი მექანიზმია, შრომის ინსპექციის მეშვეობით, უზრუნველყოს კოლექტიური შრომითი დავისას მეორე მხარის მიერ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობა. საგულისხმოა, რომ 63-ე VI მუხლის თანახმად, მხარეები ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში და დაესწრონ ამ მიზნით დავის მედიატორის მიერ გამართულ შეხვედრებს. 64-ე V მუხლი კი დამატებით აზუსტებს, რომ გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს მხარეები ვალდებული არიან განაგრძონ შემათანხმებელი პროცედურები.

## 3. კოლექტიურ შრომით დავაზე მიღწეული შეთანხმების, მათ შორის, მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმების, შეუსრულებლობა

2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში გათვალისწინებული იყო 42<sup>2</sup>-ე მუხლი, რომელიც ითვალისწინებდა კოლექტიურ შრომით დავაში მიღწეული შეთანხმების შეუსრულებლობისას დამსაქმებლისათვის ჯარიმის დაკისრებას. სშკ-ის მე-80 I (ბ) მუხლი, მე-80

---

<sup>2408</sup> საქართველოს კანონი საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, N7185-ლს, 29 სექტემბერი 2020.

I (ა) მუხლის მსგავსად მიემართება არამხოლოდ დამსაქმებელს, არამედ, ასევე დასაქმებულთა გაერთიანებას ან დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული). სშკ-ის 69-ე მუხლი ითვალისწინებს კოლექტიურ შრომით დავაზე მედიაციის შედეგად მიღწეულ შეთანხმების დამატებით – სასამართლოს მეშვეობით აღსრულების მექანიზმს.

4. დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ ორგანიზებული დასაქმებულთა შეკრების (შეხვედრის) ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისთვის ხელის შეშლა

დასაქმებულთა გაერთიანების – პროფესიული კავშირის მიერ შეკრების (შეხვედრის) ჩატარება და მისი ადგილით უზრუნველყოფა გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ ფუნდამენტური უფლების მნიშვნელოვანი კომპონენტია. სშკ-ის 52-ე II მუხლის თანახმად, დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვს, შეიმუშაოს საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნას მართვის ორგანოები, აირჩიოს წარმომადგენლები და წარმართოს თავისი საქმიანობა. დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ საკუთარი საქმიანობის თავისუფლად წარმართვის უფლება განმტკიცებულია 87-ე კონვენციის მე-3 მუხლით. როგორც 52-ე მუხლის კომენტარშია აღნიშნული, 87 კონვენციის მე-3 მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულთა ორგანიზაციებს უნდა მიეცეთ საშუალება განახორციელონ თავიანთი საქმიანობა ზეწოლის, დაშინების, შევიწროებისა თუ მუქარის გარეშე.<sup>2409</sup> სრული თავისუფლებით საქმიანობის წარმართვა გულისხმობს პროფესიული კავშირის მიერ ორგანიზაციის შეხვედრების გამართვის უფლებას<sup>2410</sup> (იხ. დეტალურად 52-ე მუხლის კომენტარი). „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 25-ე I მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი, ვალდებულია არსებული მატერიალური და ფინანსური შესაძლებლობების ფარგლებში შექმნას პროფესიული კავშირის საქმიანობისთვის საჭირო პირობები, საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის ხარჯზე პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის სამსახურებრივი სარგებლობისთვის გადასცეს სათავსო, მოწყობილობა, კავშირგაბმულობის საშუალებები.

ზემოაღნიშნული უფლებისა და გარანტიების გათვალისწინებით, სშკ-ის 80-ე II (ა) მუხლის მიხედვით, დასაქმებულთა გაერთიანების მიერ ორგანიზებული დასაქმებულთა შეკრების (შეხვედრის) ჩასატარებლად შესაფერისი ადგილის გამოყოფაზე უარის თქმა ან მისი ჩატარებისთვის ხელის შეშლა წარმოადგენს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევას. ეს ნორმა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე არსებული რედაქციის 42<sup>1</sup>-ე მუხლს ეფუძნება

<sup>2409</sup> Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, 719.

<sup>2410</sup> Beaudonnet X., International Labour Law and Domestic law, 121.

(მუხლი ამოღებულ იქნა ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსიდან ~2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებით).

5. ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა

სშკ-ის XV თავი (70-ე-73-ე მუხლები) ითვალისწინებენ სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის წესს. აღნიშნული ნორმები ძირითადად აწესრიგებს ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებულ დამსაქმებლის ვალდებულებებს (იხ. დეტალურად ამ მუხლების კომენტარი). სშკ-ის მე-80 II (ბ) მუხლის მიხედვით კი დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული ვალდებულებების შეუსრულებლობა, მათ შორის, ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელის შეფარდებას გამოიწვევს. ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევის სპეციალურ კატეგორიად გამოყოფა დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის შესახებ 2002 წლის 11 მარტის ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივიდან გამომდინარეობს.<sup>2411</sup>

6. ნორმით განსაზღვრული ადმინისტრაციული სახდელები

მე-80 მუხლით გათვალისწინებული დარღვევისას შესაძლებელია გაფრთხილების ან ჯარიმის გამოყენება სშკ-ის 77-ე I მუხლის ფარგლებში განსაზღვრული ჯარიმის გამოთვლის ზოგადი წესის შესაბამისად. ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იგივე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

მე-80 I მუხლით გათვალისწინებული ორივე ქვეპუნქტის შემთხვევაში, ადმინისტრაციული სახდელი შეიძლება დაეკისროს

---

<sup>2411</sup> ევროპის თანამეგობრობაში დასაქმებულთა ინფორმირებისა და მათთვის კონსულტაციების გაწევის ზოგადი ჩარჩოს ჩამოყალიბების შესახებ 2002 წლის 11 მარტის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2002/14/EC დირექტივის მე-8 მუხლის თანახმად, წევრი სახელმწიფოებმა უნდა განახორციელონ სათანადო ღონისძიებები დამსაქმებლის ან დასაქმებულთა წარმომადგენლების მიერ დირექტივის შეუსრულებლობის შემთხვევაში. კერძოდ კი წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ადეკვატური ადმინისტრაციული ან სასამართლო პროცედურები ამ დირექტივიდან გამომდინარე ვალდებულებების აღსრულებისთვის. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დაადგინონ ადეკვატური სანქციები დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა წარმომადგენლების მიერ დირექტივის დარღვევისთვის. ეს პასუხისმგებლობა უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი.

დამსაქმებელს ან დასაქმებულთა გაერთიანებას. ნორმის შენიშვნაში დაზუსტებულია, რომ დასაქმებულთა გაერთიანების დაჯარიმებისას ჯარიმა განისაზღვრება დასაქმებულთა გაერთიანებასთან კოლექტიურ შრომით ურთიერთობაში მყოფი დამსაქმებლის შემოსავლების შესაბამისად, 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის დაცვით. გაფრთხილება ან ჯარიმა შეიძლება დაეკისროს დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) მე-80 I (ა) მუხლის შესაბამისად კოლექტიური შრომითი დავისას დასაქმებულთა ჯგუფის მიერ შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობის მიუღებლობისას ან მე-80 I (ბ) მუხლის საფუძველზე კოლექტიური შრომით დავაში მიღწეული შეთანხმების დასაქმებულთა ჯგუფის მიერ შეუსრულებლობისას. ამ შემთხვევაშიც, ჯარიმა გამოითვლება დასაქმებულთა ჯგუფის დამსაქმებლის შემოსავლების შესაბამისად, სშკ-ის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის დაცვით.



### **მუხლი 81. დამსაქმებლის სამოქალაქო პასუხისმგებლობა**

შრომის ინსპექციის მიერ დამსაქმებლისთვის ამ კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება მას არ ათავისუფლებს სხვა პასუხისმგებლობისგან, რომელიც შეიძლება დამსაქმებელს სასამართლომ პირის მიერ აღძრული სამოქალაქო სამართალწარმოების ფარგლებში დააკისროს.

81-ე მუხლი დეკლარაციული ნორმაა. იგი აღიარებს დასაქმებულის/კანდიდატის სამოქალაქო მოთხოვნის უფლების დამოუკიდებლობას დამსაქმებლის მიმართ გამოყენებული ადმინისტრაციული სახდელისგან (მაგ. გაფრთხილება ან ჯარიმა). სწორი სამართლებრივი განვითარებაა, რომ როცა შრომითი ნორმების დარღვევისთვის დამსაქმებელს კანონიერად შეეფარდება ადმინისტრაციული სახდელი, მან არსებითად უნდა აღმოფხვრას აღნიშნული დარღვევის მატერიალური საფუძველი ე.ი. აღადგინოს დასაქმებულის დარღვეული უფლება, შეასრულოს ვალდებულება და/ან ანაზღაუროს მიყენებული ზიანი. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 XI მუხლის თანახმად, „ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნების შესრულებისგან.“<sup>2412</sup> თუმცა, დამსაქმებლის მიმართ ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრება ყოველთვის არ გულისხმობს იმ სამოქალაქო უფლების ავტომატურ რეალიზაციას რაც დამსაქმებლის ქმედებით შეიზღუდა. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრების მიუხედავად მაინც არ ასრულებს შრომით ნორმებს – ვალდებულებას, დასაქმებულს საკუთარი უფლების რეალიზაცია სამოქალაქო სამართალწარმოების გზით შეუძლია.

მაგალითად თუ დამსაქმებელი არ იხდის დასაქმებულისთვის კონკრეტული თვის შრომის ანაზღაურებას, ეს სშკ-ის 77-ე I მუხლით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევაა. ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება, საუკეთესო შემთხვევაში, უნდა იწვევდეს სამართალდარღვევის მატერიალური საფუძვლის აღმოფხვრას და დამსაქმებელმა უნდა გადაიხადოს შრომის ანაზღაურება. თუ დამსაქმებელი მაინც არ ასრულებს ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას, დასაქმებულს უფლება აქვს მიმართოს სამოქალაქო სასამართლოს და მოითხოვოს შრომის ანაზღაურება და სშკ-ის 44-ე IV მუხლის საფუძველზე ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა.

რაც შეეხება დარღვევის აღმოუფხვრელობის ადმინისტრაციულსამართლებრივ შედეგებს, 76-ე მუხლების

<sup>2412</sup> ანალოგიური შინაარსის ნორმა მოცემული „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-18 IX მუხლში.

კომენტარებში აღინიშნა, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას გასცემს მითითებას დარღვევის გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ. თუ მითითებით განსაზღვრული ვადის ფარგლებში დამსაქმებელი არ ასწორებს დარღვევას, შრომის ინსპექცია იღებს გადაწყვეტილებას უფრო „მკაცრი“ ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების შესახებ.<sup>2413</sup>

---

<sup>2413</sup> მითითებით განსაზღვრული ვადაში დარღვევის გამოსწორებლობის შედეგების შესახებ იხ. 76-ე მუხლის კომენტარი.

## **მუხლი 82. ზოგადი დებულებები**

1. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის სათათბირო ორგანო, რომელიც ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.
2. სამმხრივი კომისია საქმიანობის განხორციელებისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს სხვა კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებითა და სხვა სამართლებრივი აქტებით.
3. სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, საქართველოში სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.
4. სამმხრივი კომისიის თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი. ეს წევრები შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციის წარმომადგენლები იყვნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.
5. თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის შესახებ.
6. სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ სამმხრივი კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.
7. სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობის წარმომადგენლები სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად უნდა იყვნენ შემდეგ სახელმწიფო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი პირები:
  - ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;
  - ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;
  - გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
  - დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;
  - ე) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

## 1. შესავალი

სშკ-ის მე-19 თავი აწესრიგებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივ კომისიასთან დაკავშირებულ საკითხებს. ეს თავი, ქვეყნის მასშტაბით, სოციალური დიალოგის მარეგულირებელი ერთადერთი და, ამავდროულად, საბაზისო წყაროა.

ეს ნორმები, სშკ-ში, 2013 წლის ცვლილებების შედეგად გაჩნდა.<sup>2414</sup> 2012 წლიდან 2013 წლამდე, საკითხი სშკ-ის მე-3<sup>1</sup> მუხლით, ფრაგმენტულად, წესრიგდებოდა.<sup>2415</sup> სოციალური პარტნიორობის საკანონმდებლო მოწესრიგების პირველი მცდელობა, კიდევ უფრო გვიან, 2010 წლიდან ფიქსირდება.<sup>2416</sup>

მე-19 თავი ოთხი მუხლისგან შედგება. 82-ე მუხლი მოიცავს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის თაობაზე ზოგად დებულებებს. 83-ე მუხლით, წესრიგდება, კონკრეტულად, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები. 84-ე მუხლით, განსაზღვრულია სამმხრივი კომისიის ფუნქციები, ხოლო 85-ე მუხლით კი, – კომისიის უფლებამოსილებები.

## 2. რეგულირების მიზანი

სოციალური დიალოგი არის შსო-ის ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპი. სოციალური დიალოგის, საყოველთაოდ აღიარებული, დეფინიცია არ არსებობს. ეროვნული კონტექსტიდან გამომდინარე, ეს დიალოგი შეიძლება, მიმდინარეობდეს სხვადასხვა დონეზე და სხვადასხვა ფორმით. იგი სოციალური და ეკონომიკური მიზნების მიღწევის საშუალებაა, რომლის მეშვეობითაც ხალხს ეძლევა ხმის უფლება და ხდება მათი პროცესში მონაწილეობის უზრუნველყოფა საზოგადოებებსა და სამუშაო ადგილებში.<sup>2417</sup>

სოციალური დიალოგი არის ღირსეული შრომის უზრუნველყოფის, სოციალური სამართლიანობისა და სოციალური მშვიდობის დამკვიდრების, უმნიშვნელოვანესი, ინსტრუმენტი და

---

<sup>2414</sup> 2013 წლის სშკ-ში შესული ცვლილებების შედეგად, 2013 წლიდან 2020 წლამდე, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიას არეგულირებდა კოდექსის 52<sup>1</sup>-52<sup>4</sup>-ე მუხლები. 2020 წელს კოდექსში შესული ცვლილებების ძალით, საკითხი, ცალკე თავით (82-ე-85-ე მუხლებით) მოწესრიგდა.

<sup>2415</sup> 2012 წელს სშკ-ს დაემატა მე-3<sup>1</sup> მუხლი, რომელიც სოციალური პარტნიორობის ძირითად პრინციპებს განსაზღვრავდა.

<sup>2416</sup> საქართველოს პრემიერ-მინისტრის 2010 წლის 2 მარტის N57 ბრძანების საფუძველზე დამტკიცდა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულება და შემადგენლობა.

<sup>2417</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 14, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms-548546.pdf>; ინგლისურად იხ. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms-231193.pdf>.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტიანი, სურმავა

გარანტია. მისი მეშვეობით შესაძლებელია ხელი შეეწყოს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ინკლუზიურობასა და დემოკრატიულობას, ვინაიდან, საზოგადოების ფართო წრეების მონაწილეობა პროცესში განაპირობებს სახელმწიფოს პოლიტიკისა და პროგრამების სამართლიანობას, ასევე ითვალისწინებს სამიზნე ჯგუფების ინტერესების.<sup>2418</sup>

სოციალური დიალოგი შეიძლება, იყოს ორმხრივი – დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის (რომლებსაც შსო სოციალურ პარტნიორებს უწოდებს), ან სამხრივი – მთავრობის ჩართულობით.<sup>2419</sup>

სამხრივობა – იგივე „ტრიპარტიზმი“ არის სოციალური დიალოგის ერთ-ერთი მთავარი ფორმა. ის შსო-ის ფუძემდებლური პრინციპი და ფასეულობაა.<sup>2420</sup> ტრიპარტიზმი განიმარტება, როგორც მთავრობის, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა ურთიერთობა (წარმომადგენლების საშუალებით), თანასწორი და დამოუკიდებელი პარტნიორების რანგში, საერთო ინტერესის სფეროში, საკითხების გადაწყვეტის მიზნით. სხვა სიტყვებით, რომ ითქვას, ტრიპარტიზმი ეხება, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, თანასწორობის საფუძველზე, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების პროცესში მონაწილეობას, მთავრობასთან ერთად.<sup>2421</sup>

შრომის სტანდარტების ჩამოყალიბებისა და განხორციელებისას, ტრიპარტიზმს განსაკუთრებული ფუნქცია აკისრია. სამხრივობა შსო-ის ინსტრუმენტების მნიშვნელოვანი მახასიათებელია. შსო-ის სტრუქტურის თავისებურებიდან გამომდინარე (რომელიც აერთიანებს როგორც მთავრობებს, ასევე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს), ორგანიზაციის მიერ მიღებული აქტები არ წარმოადგენს მხოლოდ სამთავრობათშორისო ქმედებების შედეგს. პირიქით, შსო-ის სტანდარტები სამხრივი, უწყვეტი დიალოგის შედეგია. შსო-ის ინსტრუმენტები შემუშავებული და მიღებულია სამხრივი კონსენსუსის საფუძველზე.<sup>2422</sup> ეს, განსაკუთრებით, ეხება შსო-ის კონვენციებსა და

---

<sup>2418</sup> იქვე, 67.

<sup>2419</sup> იქვე, 14.

<sup>2420</sup> იქვე, 176. სოციალური დიალოგი და ტრიპარტიზმი შსო-ის ოთხ სტრატეგიულ მიზანთა შორისაა. ეს სტრატეგიული მიზნებია: სამუშაო ადგილის სტანდარტების უზრუნველყოფა, ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების განხორციელების ხელშეწყობა; ქალებისა და კაცებისათვის ღირსეული დასაქმებისა და შემოსავლის მიღების პირობებისათვის შექმნა; სოციალურ დაცვაზე, ყველას წვდომისა და მისი ეფექტიანობის უზრუნველყოფა; ტრიპარტიზმისა და სოციალური დიალოგის გაძლიერება.

<sup>2421</sup> იქვე, 15.

<sup>2422</sup> შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე, შრომის საერთაშორისო სტანდარტის მისაღებად საჭიროა წარმოდგენილი დელეგატების ხმათა ორი მესამედი. ეს მეტყველებს იმაზე, რომ არსებული შრომის საერთაშორისო სტანდარტების უმრავლესობა ეფუძნება სამხრივ კონსენსუსს. კონფერენციაზე სამი მხრიდან ერთ-ერთის მიერ სტანდარტის უგულვებლყოფა, მნიშვნელოვანად, ამცირებს კონვენციისა და რეკომენდაციის მისაღებად საჭირო კვალიფიციური ხმების მოპოვების შესაძლებლობას. იხ. *ბოდონე, ჯ.*, საერთაშორისო შრომის

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

რეკომენდაციებს. დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა და მთავრობის წარმომადგენლები, სრულად, არიან ჩართულნი პროცესის თითოეულ ეტაპზე, შესაბამისი სტანდარტის მომზადების – მიღების, რატიფიკაციისას, ასევე მის გამოყენებაზე ზედამხედველობისას.<sup>2423</sup>

სოციალურ დიალოგის მნიშვნელობა ხაზგასმულია შსო-ის პირველად დოკუმენტებში.<sup>2424</sup> მათ შორის აღსანიშნავია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ფუნდამენტური კონვენციები: ასოციაციის თავისუფლებისა და გაერთიანების უფლების დაცვის შესახებ 1948 წლის N87 და გაერთიანების უფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ 1949 წლის N98. ამ დოკუმენტებით საქართველოს ევალება ჯანსაღი სოციალური დიალოგის უზრუნველყოფა, მისი ფუნდამენტური ელემენტების გათვალისწინებით და სოციალური დიალოგის, ყველა დონეზე, წახალისებით. ხაზი უნდა გაესვას იმას, რომ საქართველოს, 2017 წელს, რატიფიცირებული აქვს, ასევე შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით, სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ შსო-ის 1976 წლის 144-ე კონვენცია. კონვენციის ძალით, ქვეყანამ იკისრა ვალდებულება, დაიცვას ის პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფს ეფექტიანი კონსულტაციების გამართვას მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის, შსო-ის საქმიანობასთან დაკავშირებული, იმ საკითხების შესახებ, რომლებიც მითითებულია კონვენციის მე-5 მუხლის პირველ პუნქტში.<sup>2425</sup>

სოციალური დიალოგის სამართლებრივი საფუძვლები ქვეყნების უმრავლესობაში, მოცემულია საკანონმდებლო დონეზე. გარკვეულ მათგანში, სოციალური დიალოგის პრინციპები ასახულია, უშუალოდ, კონსტიტუციაში.<sup>2426</sup> სამართლებრივი მოწესრიგებას, რა თქმა უნდა, მნიშვნელოვანი დატვირთვა აქვს, თუმცა ქვეყანაში სოციალური დიალოგის ეფექტიანობა, დიდ წილად, დამოკიდებულია სოციალური პარტნიორების მონაწილეობას, მათი დამოუკიდებლობის ხარისხსა და წარმომადგენლობითობის დონეზე. რიგ ქვეყნებისაში, სოციალური

---

სტანდარტები და მათი გამოყენება ეროვნულ დონეზე, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, რედ. *ბაქაქური, ნ., თოდრია, თ., შველიძე, ზ.*, 2017, 76.

<sup>2423</sup> იქვე, 75.

<sup>2424</sup> ფილადელფიის დეკლარაცია; შსო-ის წესდება; (საჯარო სამსახურში) შრომითი ურთიერთობების შესახებ 1978 წლის კონვენცია N151; კოლექტიური მოლაპარაკებების შესახებ 1981 წლის კონვენცია N154; დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ 1971 წლის კონვენცია No. 135; 1960 წლის რეკომენდაცია (ინდუსტრიულ და ეროვნულ დონეზე) კონსულტაციის შესახებ N113; 1971 წლის რეკომენდაცია დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ N143; 2002 წლის რეზოლუცია ტრიპარტიზმისა და სოციალური დიალოგის შესახებ; 2008 წლის დეკლარაცია სამართლიანი გლობალიზაციისათვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ; 2009 წლის გლობალურ პაქტი სამუშაო ადგილების შესახებ.

<sup>2425</sup> იხ. 144-ე კონვენციის მე-2 I მუხლი. ამ საკითხზე დეტალურად იხ. 85-ე მუხლის კომენტარი.

<sup>2426</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 60.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

დიალოგის ნაკლებეფექტიანობა გამოწვეულია სოციალური პარტნიორების ნაკლები ჩართულობით სოციალური და შრომის პოლიტიკის განსაზღვრის პროცესში. ძირითადად, ეს განპირობებულია სოციალური დიალოგის არასათანადო საკანონმდებლო მოწესრიგებით, სოციალური პარტნიორების შეხვედრების ფრაგმენტულობითა და პროცესის გაჭიანურებით, როდესაც სხდომები, მხოლოდ, ფორმალურ ხასიათისაა და, რეალურად, შედეგები არ ჰპოვებს ასახვას პრაქტიკაში.<sup>2427</sup> ამის პარალელურად, შესაძლებელია, მოყვანილი იქნეს არაერთი ქვეყნის მაგალითი, სადაც სოციალური დიალოგი გადამწყვეტ როლს თამაშობს სოციალური და შრომითი ურთიერთობების ფორმირებაში. ამ ქვეყნებში, ცვლილებების ადრეულ ეტაპიდანვე, სოციალური პარტნიორების ჩართულობით განხორციელდა საპენსიო, საგადასახადო, მინიმალური ხელფასის, კოლექტიური მოლაპარაკებების, დასაქმების პოლიტიკისა და სხვა სოციალური, თუ შრომითი მიმართულებების რეფორმა.<sup>2428</sup>

„სამმხრივს პლიუს“ სოციალური დიალოგის სამართლებრივი გარანტიის მაგალითია შრომის ინსპექციის შესახებ კანონით განსაზღვრული მრჩეველთა საბჭო – საკონსულტაციო ორგანო.<sup>2429</sup> სშკ-ისა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ ორგანული კანონში გათვალისწინებული მექანიზმების თაობაზე სხვადასხვა საკითხის მომწესრიგებელი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი „სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ“ მიიღება.<sup>2430</sup>

### 3. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია

სოციალური დიალოგის მთავარი პლატფორმა, საქართველოში, სწორედ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიაა („სამმხრივი კომისია“). ის სათათბირო ორგანოა, რომელიც მთავრობას აძლევს რეკომენდაციას საკუთარი მანდატით გათვალისწინებულ საკითხებზე.<sup>2431</sup>

სამმხრივი კომისია არის სოციალური დიალოგის ფორმალიზებულ ინსტიტუტია. 2018 წლიდან, მოქმედებს რეგიონული

<sup>2427</sup> Contreras, R. R., Avogaro, M., Involvement of National Social Partners in Policymaking – 2019, Eurofound Research Report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2020, 13, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef-publication/field-ef-document/ef19017en.pdf>.

<sup>2428</sup> იქვე.

<sup>2429</sup> იხ. 75-ე მუხლის კომენტარი.

<sup>2430</sup> იხ. სშკ-ს 24-ე III, 24-ე XI, 25-ე V, 28-ე და 66-ე მუხლები და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-2, მე-5 VI და მე-5 VII მუხლები.

<sup>2431</sup> სხვადასხვა ქვეყნებში მოქმედი სამმხრივი ინსტიტუტები შეიძლება, იყოს წარმოდგენილი სხვადასხვა სახით, მაგალითად, ეკონომიკური და სოციალური საბჭოები, შრომის საკითხებზე მომუშავე საკონსულტაციო სამმხრივი საბჭოები; ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგის კომისიები იხ. ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 43, 69-109.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

სტრუქტურა აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი ტერიტორიული კომისიის სახით.<sup>2432</sup>

სამმხრივ კომისიას თავმჯდომარეობს პრემიერ-მინისტრი, მუდმივი ხელმძღვანელის რანგში. სხვადასხვა ქვეყნების პრაქტიკით, მსგავსი სამმხრივი ინსტიტუციებია შრომის და დასაქმების პოლიტიკაზე პასუხისმგებელი მინისტრის სათათბირო ორგანოები.<sup>2433</sup> უცხოური გამოცდილებით, ცალკეულ შემთხვევებში, თავმჯდომარეს ჰყავს თანათავმჯდომარეები დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებიდან, ან მხარეები, როტაციით, რიგ-რიგობით, ხელმძღვანელობენ კომისიის სხდომებს. ზოგიერთ ქვეყანაში, სამმხრივი ინსტიტუტის თავმჯდომარე შეიძლება იყოს მთავრობის წევრი, პრემიერ მინისტრი, მინისტრი, სახელმწიფო მდივანი და სხვა, ორგანოს სტატუსის შესაბამისად. თავმჯდომარეობის ვადა შეიძლება ემთხვეოდეს მთავრობის უფლებამოსილების ვადას. ზოგიერთ ქვეყანაში, თავმჯდომარე არის დამოუკიდებელი, ნეიტრალური ადამიანი. საკითხთან დაკავშირებით, აუცილებელია ხელმძღვანელის დამოუკიდებლობისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველყოფა; ამის მიღწევის ერთ-ერთი გზაა უფლებამოსილების ვადის წინასწარ განსაზღვრა.<sup>2434</sup>

#### 4. სამმხრივი კომისიის საქმიანობის მარეგულირებელი აქტები

სამმხრივი კომისია ხელმძღვანელობს კონსტიტუციით, საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობით. მისი საქმიანობას, სშკ-თან ერთად, დეტალურად, არეგულირებს მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის დადგენილება №258 სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ („დებულება“).

დებულება არეგულირებს ისეთ საკითხებს როგორებიცაა კომისიის სტრუქტურა და შემადგენლობა, საქმიანობის პრინციპები, ფუნქციები და უფლებამოსილებები, საქმიანობის წესი, სამუშაო ჯგუფები, თავმჯდომარის და კომისიის წევრის უფლებამოსილებანი, მათი ანაზღაურების წესი და სხვა.

---

<sup>2432</sup> აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის 2018 წლის 24 აპრილის N10 დადგენილება აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი ტერიტორიული კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ.

<sup>2433</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 150.

<sup>2434</sup> იქვე, 150-151.



შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

## 5. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მხარეები და წევრები

### 5.1 ზოგადი პრინციპები

სამმხრივ კომისიაში წარმოდგენილია მთავრობა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები. ეს უკანასკნელნი შრომითი ურთიერთობის მთავარი აქტიორებია და, შესაბამისად, მათი ჩართულობა ხელს უწყობს სტაბილურობას, სოციალურ სამართლიანობასა და მშვიდობას.

სამმხრივ კომისიაში ჩართული მხარეები მოქმედებს ქვეყნის ტერიტორიაზე სხვადასხვა სექტორში. ეროვნული კანონმდებლობა პირდაპირ არ უთითებს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების წარმომადგენლობითობაზე, თუმცა ესაა, სამმხრივ ფორმატში, ეფექტიანი ჩართულობისა და, შესაბამისად, წარმატებული სოციალური დიალოგისთვის უმნიშვნელოვანესი ასპექტი.

წარმომადგენლობითობას ესმება ხაზი შსო-ის 144-ე კონვენციაში: მე-2 I მუხლის მიხედვით, „ხელშემკვრელმა სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ეფექტიანი კონსულტაციების გამართვა მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის და მიუთითოს ამ ორგანიზაციების წარმომადგენლობითობაზე“. კონვენციის 1-ელი მუხლის მიხედვით, ტერმინი „წარმომადგენლობითი ორგანიზაციები“ ნიშნავს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ყველაზე წარმომადგენლობით ორგანიზაციებს, რომლებიც სარგებლობს გაერთიანების თავისუფლების უფლებით.

არ არსებობს წარმომადგენლობითობის საერთაშორისო დონეზე დამკვიდრებული, ერთიანი დეფინიცია. საკითხი, ეროვნულ დონეზე, რეგულირდება. სამმხრივი მოლაპარაკებების პროცესში მონაწილეობისათვის, ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციის განსაზღვრა უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ, ობიექტურ და წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებს, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მიკერძოება და ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების ნებისმიერი შესაძლებლობა. მიიჩნევა, რომ წარმომადგენლობითობის განსაზღვრისას გაურკვეველობა გულისხმობს პოლიტიკური სუბიექტურობის რისკს.<sup>2435</sup>

პარტნიორებს უნდა გააჩნდეთ შესაბამისი რესურსები, უნარები და კომპეტენცია, რათა მოლაპარაკებებებში, მთავრობასთან თანასწორ პოზიციაში, მიიღონ მონაწილეობა და შეასრულონ მოლაპარაკებების შედეგად მიღწეული შეთანხმებები. სხვადასხვა ქვეყნებში დამკვიდრებული პრაქტიკით, წარმომადგენლობითობის განსაზღვრის სხვადასხვა კრიტერიუმები არსებობს. მათ, შორის აღსანიშნავია: ა) რაოდენობრივი, რაც მოიცავს წევრთა და კოლექტიური შეთანხმებების

<sup>2435</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 115.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა ოდენობას, გეოგრაფიული და/ან ინდუსტრიების დაფარვა; ბ) ხარისხობრივი, რაც გულისხმობს, ორგანიზაციის საქმიანობისას, დემოკრატიული პრინციპების პატივისცემას, საერთაშორისო დონეზე აღიარებას და სხვადასხვა ორგანიზაციებში წევრობას, ფინანსური/ორგანიზაციული დამოუკიდებლობას, საკომუნიკაციო ინფრასტრუქტურას და ა.შ.<sup>2436</sup> მაგალითად, ასეა, როდესაც სამმხრივი კომისიის წევრი – საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება საერთაშორისო პროფესიული კავშირების კონფედერაციის (“ITUC”) წევრია, ხოლო საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციის (“IOE”) წევრი. „სამმხრივი კომისიის“ წევრობა ნებაყოფლობითი და უსასყიდლოა.<sup>2437</sup>

## 5.2 სამმხრივი კომისიის წევრთა პარიტეტი

სშკ-ის 82-ე IV მუხლის თანახმად, სამმხრივ კომისიაში თითოეულ მხარეს, მთავრობას, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს ჰყავს წევრთა თანაბარი ოდენობა – ექვს ექვსი წევრი. ისინი შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს კომისიის თავმჯდომარე. დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების წარმომადგენლების კომისიის შემადგენლობაში შეყვანა თავმჯდომარის მიერ, მხოლოდ, ფორმალურ ხასიათისაა. 144-ე კონვენციის მე-3 II მუხლის თანახმად, დამსაქმებლები და დასაქმებულები წარმოდგენილნი უნდა იყვნენ თანაბარ პირობებში, ნებისმიერ იმ ორგანოში, რომლის შემვეობითაც, წარმოებს კონსულტაციები. ამგვარი პარიტეტი და თანაბარი წარმომადგენლობა ხაზს უსვამს მხარეების თანასწორობას და მათ მიერ დაყენებული საკითხების თანაბარ მნიშვნელობას.

## 5.3 საქართველოს მთავრობა

სამმხრივ კომისიაში მთავრობის წარმომადგენლობა სშკ-ით არის გაწერილი. 82-ე VII მუხლის თანახმად, კომისიაში, საქართველოს მთავრობის წარმომადგენლები, თავმჯდომარესთან ერთად, უნდა იყვნენ შემდეგ სახელმწიფო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მყოფი პირები: ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო; გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო; ე)

<sup>2436</sup> იქვე, 115-127.

<sup>2437</sup> დებულების მე-9 და მე-10 მუხლები.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო. ეს სამინისტროები შეირჩნენ მხარეთა (მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების) შორის კონსულტაციებისა და კონსენსუსის შედეგად. მიჩნეულ იქნა, რომ ეს ის უწყებებია, რომლებიც, ყველაზე მეტად, მნიშვნელოვანია შრომისა და დასაქმების საკითხების გადასაწყვეტად. მიუხედავად ამის, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ სხვა სამინისტროს წარმომადგენელი არ შეიძლება, ჩართული იყოს კომისიის მუშაობაში, საჭიროების შემთხვევაში. განსახილველი საკითხიდან გამომდინარე, სშკ-ის 85-ე I (დ) მუხლით, არსებობს შესაძლებლობა, საჭიროების შემთხვევაში, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, მოწვეულ იქნან სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები.

#### 5.4 დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები

სშკ-ის 82-ე V მუხლის თანახმად, სამმხრივი კომისიის მხარე, თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, თავად, იღებს გადაწყვეტილებას კომისიის წევრებად წარსადგენ, საკუთარ წარმომადგენელთა ვინაობის შესახებ. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების მიერ საკუთარი წარმომადგენლების, დამოუკიდებლად, შერჩევის უფლებამოსილება გაერთიანების თავისუფლების ამოსავალი წერტილია. ამ მხრივ, ეროვნული სტანდარტი, სრულად, შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტს. ორგანიზაციების ავტონომია შესაძლებელია, ეფექტიანად, განხორციელდეს, მხოლოდ, იმ შემთხვევაში, თუკი მის წევრებს უფლება ექნებათ, სრული თავისუფლების პირობებში, აირჩიონ საკუთარი წარმომადგენლები, რად გაერთიანების თავისუფლების ნაწილია.<sup>2438</sup>

144-ე კონვენციის მე-3 I მუხლის თანახმად, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს უნდა შეეძლოთ, თავისუფლად, აირჩიონ საკუთარი წარმომადგენლები, კერძოდ, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლები, კონვენციით გათვალისწინებული პროცედურების განხორციელების მიზნით, შეირჩევიან საკუთარი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციების მიერ, ასეთი ორგანიზაციების არსებობისას.

სშკ-ის 82-ე VI მუხლის მიხედვით, სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იყვნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ დანარჩენ ხუთ წევრს. სამმხრივი კომისიის

---

<sup>2438</sup> Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition (2018), International Labour Office, Geneva, paras. 585-590, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed-norm/-normes/documents/publication/wcms-632659.pdf>.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 82, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

წევრისთვის აუცილებელი კრიტერიუმია, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების ქონა; ის როგორც წესი, ორგანიზაციის ხელმძღვანელია, რაც დასტურდება ამონაწერით სამეწარმეო და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრიდან. შემდეგ, ორგანიზაციის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირი კომისიის თავმჯდომარეს დასამტკიცებლად წარუდგენს საკუთარი მხარის ხუთ წარმომადგენელს, რომლებიც შეირჩევიან 82-ე V მუხლით განსაზღვრული წესით. დებულების 1-ელი IV მუხლით, ქვეყნის მასშტაბით, სხვადასხვა სექტორში მოქმედ დამსაქმებელთა გაერთიანებებსა და დასაქმებულთა გაერთიანებებს ეთხოვათ, შიდა კონსულტაციებისა და სხვა კანონიერი პროცედურების შედეგად, სამმხრივი კომისიის საკუთარი მხარის კომისიის წევრობის ექვსი კანდიდატურის, მათ შორის, ამ მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის შერჩევა და კანდიდატურების სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარისათვის წარდგენა, არაუგვიანეს, ამ ნორმატიული აქტის ამოქმედებიდან, 30 კალენდარული დღისა.

## 6. სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილებები

დებულების მე-9 მუხლით, დეტალურადაა გაწერილი სამმხრივი კომისიის თითოეული წევრის უფლება-მოვალეობები. კომისიის წევრი ვალდებულია, პირადად, მიიღოს მონაწილეობა სხდომებში. მას არ შეუძლია მონაწილეობის უფლების სხვა პირზე დელეგირება. კომისიის წევრს, გარდა თავმჯდომარისა, შეუძლია მოიხსნას წევრობის უფლებამოსილება, ა) თავმჯდომარისადმი წერილობითი მიმართვის გზით, თუ ეს წევრი მთავრობის მხარის შემადგენლობაშია; ბ) თავმჯდომარისადმი წერილობითი მიმართვის გზით, თუ იგი დამსაქმებელთა გაერთიანებების, ან დასაქმებულთა გაერთიანებების მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირი; გ) დამსაქმებელთა გაერთიანებების, ან დასაქმებულთა გაერთიანებების იმავე მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისადმი წერილობითი მიმართვის გზით, რომელი შემადგენლობიდანაც იგია წარმოდგენილი.

დებულების მე-9 VI მუხლის თანახმად, სამმხრივი კომისიის წევრი უფლებამოსილია, სხდომის მიმდინარეობისას, მოითხოვოს სიტყვა, დააყენოს განსახილველი საკითხი, მიიღოს მონაწილეობა განხილვებსა და კენჭისყრაში, გაეცნოს განსახილველ საკითხებზე მოძიებულ მასალებს (კონფიდენციალობის დაცვით), მონაწილეობდეს მსჯელობაში და მოაწეროს ხელი კომისიის სხდომათა ოქმებს და განახორციელოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული, სხვა უფლება-მოვალეობები.

### **მუხლი 83. სოციალური პარტნიორობა და სამმხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპები**

1. სოციალური პარტნიორობა არის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებზე სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.
2. სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:
  - ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;
  - ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;
  - გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება;
  - დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;
  - ე) ინფორმირებულობა;
  - ვ) ვალდებულებათა შესრულება;
  - ზ) ტრიპარტიზმი;
  - თ) კონსენსუსი.
3. სოციალური პარტნიორობა შესაძლებელია განვითარდეს ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.

#### 1. სოციალური პარტნიორობის ცნება

როგორც 82-ე მუხლის კომენტარში აღინიშნა, სოციალური პარტნიორობა შსო-ის ქვაკუთხედი პრინციპია. სოციალური პარტნიორობის სისტემის ჩამოყალიბების საფუძველს წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიზნებისა და ამოცანების შესახებ დეკლარაცია,<sup>2439</sup> რაც შსო-ის კონსტიტუციის ნაწილია.<sup>2440</sup>

82-ე მუხლის კომენტარშია აღნიშნული, რომ სოციალური დიალოგის საყოველთაოდ აღიარებული დეფინიცია არ არსებობს. შსო-ის ზოგადად მიღებული სამუშაო დეფინიციით, რომელიც ასახავს მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხიდან მიღებული პროცესებისა და პრაქტიკის ფართო სპექტრს სოციალური დიალოგი მოიცავს მოლაპარაკებების, კონსულტაციების ან ინფორმაციის გაცვლის ყველა ტიპს მთავრობას, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის, ან დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის მათთვის საერთო ინტერესის მქონე ეკონომიკური თუ სოციალური პოლიტიკის საკითხებზე.<sup>2441</sup>

<sup>2439</sup> Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation, ILO Declaration of Philadelphia, 1944, Article 1.

<sup>2440</sup> The Constitution of the ILO, 1919, Article 1.

<sup>2441</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 14.

სშკ-ის 83-ე I მუხლი, ითვალისწინებს სოციალური პარტნიორობის თავისებულ განმარტებას. ნორმის თანახმად, სოციალური პარტნიორობა წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებზე სოციალურ პარტნიორობას (დამსაქმებლის, დამსაქმებელთა გაერთიანების, დასაქმებულის, დასაქმებულთა გაერთიანების და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს) შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემას.

სოციალური პარტნიორობის დეფინიციის კონტექსტში პირველ რიგში აღსანიშნავია ნორმის შინაარსი სუბიექტების შესახებ. ესენია დამსაქმებლის მხარე (დამსაქმებელთა გაერთიანება), დასაქმებულის მხარე (დასაქმებულთა გაერთიანება) და სახელმწიფო (სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლები). ამგვარად, ბუნებრივია, ნორმა სოციალურ პარტნიორობას ტრიპარტიზმის ჭრილში განმარტავს.

ნორმის თანახმად, სოციალური პარტნიორობა „შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს“ მოიაზრებს. თუმცა, იგი ფართოდ უნდა განიმარტოს და სოციალური პარტნიორობა სშკ-ის 84-ე მუხლით გათვალისწინებული „სამმხრივი კომისიის“ ფუნქციების პერსპექტივაში უნდა იქნეს მოაზრებული.

83-ე მუხლი სოციალური პარტნიორობაში გულისხმობს სოციალურ პარტნიორობებს შორის „დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემას“. სოციალური დიალოგის სისტემის ჩამოყალიბების უმთავრესი იდეაა სოციალური და ეკონომიკური პროგრესის მიღწევა.<sup>2442</sup> როგორც 82-ე მუხლის კომენტარებისას აღინიშნა, ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია სამმხრივი პარტნიორობის სისტემები.<sup>2443</sup> მიუხედავად ამ განსხვავებისა, სამმხრივი სოციალური პარტნიორობის სისტემაში ყოველთვის წარმოდგენილია ერთმანეთისგან დამოუკიდებელი სამი მხარე, კერძოდ, სახელმწიფო, დამსაქმებელი და დასაქმებული, ხოლო დიალოგი ეფუძნება მხარეებს შორის ურთიერთთანამშრომლობის სურვილს.<sup>2444</sup>

სოციალური დიალოგის მიზანს წარმოადგენს სამ სხვადასხვა სოციალურ მხარეს<sup>2445</sup> შორის თანამშრომლობა იმ ეკონომიკური, შრომითი და სოციალური პოლიტიკის განსაზღვრის პროცესში,<sup>2446</sup> რომელიც გავლენას ახდენს სოციალურ პარტნიორობაზე. სამმხრივი დიალოგი ხელს უწყობს კარგი მმართველობის ჩამოყალიბებას,<sup>2447</sup> ქვეყნის სოციალური

<sup>2442</sup> Social Dialogue, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization- report VI, 102<sup>nd</sup> Session, 2013, 5.

<sup>2443</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 14.

<sup>2444</sup> Tripartite consultation at the national level on economic and social policy, International Labour Conference, Report VI, 83<sup>rd</sup> Session, 1996, 8.

<sup>2445</sup> Social Dialogue, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 1.

<sup>2446</sup> იქვე, 8.

<sup>2447</sup> იქვე, 1.

ერთიანობის მიღწევას, ამარტივებს პოლიტიკური და ეკონომიკური ტრანზიციის პროცესს და ამცირებს კრიზისების უარყოფით გავლენას.<sup>2448</sup>

სშკ-ის 83-ე III მუხლის თანახმად, სოციალური პარტნიორობა შესაძლებელია განვითარდეს ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე. ნორმა არათუ უშვებს ამგვარ შესაძლებლობას, არამედ, ახალისებს მას როგორც ეროვნულ, ასევე სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.

ტერიტორიულ დონეზე შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებზე დიალოგის წარმართვის საჭიროება შეიძლება დადგეს კონკრეტული ტერიტორიის თავისებურებების გათვალისწინებით. საქართველოში ტერიტორიულ დონეზე სოციალური პარტნიორობის მაგალითია აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ფარგლებში შექმნილი სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია.<sup>2449</sup>

სექტორულ დონეზე სოციალური პარტნიორობის საჭიროება შეიძლება იყოს განპირობებული დარგში არსებული გამოწვევებით. ასეთი სოციალური დიალოგის ნათელ მაგალითს წარმოადგენს დარგობრივი ხელშეკრულება, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურის და სპორტის სამინისტროსა და პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალ პროფკავშირებს შორის.<sup>2450</sup> სოციალური დიალოგი ასევე შეიძლება მიმდინარეობდეს საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.<sup>2451</sup> ბუნებრივია, საწარმოს ან სხვა ორგანიზაციულ დონეზე სოციალური პარტნიორობის შედეგი შესაბამისი კოლექტიური ხელშეკრულებებია.<sup>2452</sup>

## 2. „სამმხრივი კომისიის“ საქმიანობის პრინციპები

სშკ-ის 83-ე II მუხლი განსაზღვრავს „სამმხრივი კომისიის“ საქმიანობის პრინციპებს. ესენია: მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა; სოციალური პარტნიორების ინტერესების პატივისცემა; ნდობა და კეთილსინდისიერება; კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა; ინფორმირებულობა; ვალდებულებათა შესრულება; ტრიპარტიზმი და კონსენსუსი.

<sup>2448</sup> იქვე.

<sup>2449</sup> აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის 2018 წლის 24 აპრილის N10 დადგენილება „აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი ტერიტორიული კომისიის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“.

<sup>2450</sup> ხელშეკრულება საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურის და სპორტის სამინისტროსა და პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალ პროფკავშირებს შორის.

<sup>2451</sup> საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურის და სპორტის სამინისტროს შორის და პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალ პროფკავშირებს შორის გაფორმებული დარგობრივი ხელშეკრულების ფარგლებში, ორგანიზაციის დონეზე საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დადებულია 2315 ხელშეკრულება.

<sup>2452</sup> იხ. 55-ე-57-ე მუხლების კომენტარი.

ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა

„სამმხრივი კომისიის“ მიერ დაბალანსებული გადაწყვეტილებების მიღება უზრუნველყოფილია ერთი მხრივ, სოციალური პარტნიორების თანასწორობით და მეორე მხრივ, მათი დამოუკიდებლობით.<sup>2453</sup> მხარეთა თანასწორობა გარანტირებულია „სამმხრივი კომისიაში“ თითოეული მხარის თანაბარი წარმომადგენლობით<sup>2454</sup> და გადაწყვეტილების მიღებისას თითოეული მხარის ჩართულობით.<sup>2455</sup> მხარეთა დამოუკიდებლობის მიღწევას აადვილებს ის მოცემულობა, რომ „სამმხრივი კომისიაში“ წარმოდგენილ მხარეებს აქვთ ერთმანეთისაგან მკაფიოდ გამიჯნული სოციალური როლი. ამასთან, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები დამოუკიდებელნი არიან სახელმწიფო მმართველობისაგან.<sup>2456</sup>

ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა

სოციალური პარტნიორობა დაფუძნებულია ნებაყოფლობით თანამშრომლობაზე.<sup>2457</sup> ამ მოცემულობის გათვალისწინებით, „სამმხრივი კომისიის“ მიზნების მიღწევის წინაპირობას წარმოადგენს თითოეული მხარის მიერ ერთმანეთის ინტერესების პატივისცემა. მხარეები მზად უნდა იყვნენ, საკითხებზე მსჯელობისას, გაიაზრონ მეორე მხარის ხედვა და წუხილი. ეს აუცილებელია პრობლემების მოგვარების კონსტრუქციული გეგმის შეთავაზებისა და დაბალანსებული მოლაპარაკებებისთვის ხელსაყრელი პირობების შესაქმნელად.<sup>2458</sup>

გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება

სოციალურ პარტნიორებს შორის ნდობის ატმოსფეროს ჩამოყალიბება განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს ინფორმაციის გაცვლის, კონსულტაციების წარმართვის მიღებული გადაწყვეტილებებისა და შეთანხმებების შესრულების ეტაპზე.<sup>2459</sup> ამასთან, ნდობაზე დაფუძნებული თანამშრომლობა<sup>2460</sup> და მხარეთა კეთილსინდისიერი

<sup>2453</sup> Social dialogue and tripartism, International Labour Conference report VI, 107th Session, 2018, 3.

<sup>2454</sup> იხ. 144-ე კონვენციის მე-3 მუხლი.

<sup>2455</sup> იხ. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების მე-6 მუხლი.

<sup>2456</sup> *W. Albeda W. et al*, Towards Social Dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy-making, first published, International Labour Office Geneva, 1994, 28.

<sup>2457</sup> Tripartite consultation at the national level on economic and social policy, International Labour Conference, 8.

<sup>2458</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 41.

<sup>2459</sup> იქვე, 58.

<sup>2460</sup> *Y. Ghellab Y.*, Recovering from the crisis through social dialogue, Dialogue in Brief No. 1 November, International Labour Office Geneva, 2009, 3.



ურთიერთდამოკიდებულება ზრდის დიალოგის წარმატებულად დასრულების შანსს.<sup>2461</sup>

დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა

„სამმხრივი კომისიის“ საქმიანობის ეფექტიანად განხორციელება მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მხარეთა კოორდინირებულ მუშაობაზე. საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული დებულებით მოწესრიგებულია „სამმხრივი კომისიის“ საქმიანობის წესი. „სამმხრივი კომისიის“ საქმიანობის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ მხარეს უზრუნველყოფს შესაბამისი სამდივნო, რომლის ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებელია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.<sup>2462</sup> „სამმხრივი კომისიის“ სხდომები წარიმართება მხარეთა მიერ შემუშავებული გეგმის შესაბამისად. ამასთან, შეხვედრის ფორმატის, განსახილველი საკითხებისა და დროის ჩარჩოს განსაზღვრით უზრუნველყოფილია კომისიის კოორდინირებული მუშაობა.<sup>2463</sup>

სოციალური დიალოგის ყველა მხარეს ეკისრება პასუხისმგებლობა იმ ფუნქციების ეფექტიან განხორციელებაზე, რომელიც სშკ-ით და სხვა საკანონმდებლო აქტებით „სამმხრივი კომისიისთვის“ არის გათვალისწინებული.

ე) ინფორმირებულობა

„სამმხრივი კომისიის“ მხარეები წარმოადგენენ განსხვავებულ სოციალურ მხარეებს. დამსაქმებლები და დასაქმებულები, როგორც „რეალური ეკონომიკის“ აქტორები, ფლობენ მათი კომპეტენციის სფეროსთვის მიკუთვნებულ მნიშვნელოვან ინფორმაციას და თავისი საქმიანობის ჭრილში აანალიზებენ კომისიის ფარგლებში მისაღები გადაწყვეტილებების გავლენასა და მოსალოდნელ შედეგებს.<sup>2464</sup> შესაბამისად, მიღებული გადაწყვეტილებების ეფექტიანობა, მეტწილად, დამოკიდებულია სწორედ იმაზე, თუ რამდენად ამომწურავი და ვალიდური ინფორმაცია იქნა გაცვლილი კომისიის წევრებს შორის დიალოგის წარმართვის ეტაპზე.

<sup>2461</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 43.

<sup>2462</sup> იხ. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების მე-6 დან მე-8 მუხლები.

<sup>2463</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 41.

<sup>2464</sup> იქვე, 71.

ვ) ვალდებულებათა შესრულება

სამმხრივი შეთანხმების მიღწევის პროცესში, დიალოგის მონაწილეები დარწმუნებულნი უნდა იყვნენ, რომ მიღებული გადაწყვეტილებები იქნება შესრულებული. ეს წარმოადგენს წარმატებული და ხანგრძლივი ტრიპარტიზმის ფუნდამენტურ წინაპირობას. შესაბამისი იმპლემენტაციის გარეშე სოციალური დიალოგი არ მოიტანს შედეგს.<sup>2465</sup>

უმეტესწილად, შეთანხმებების შესრულებაზე პასუხისმგებელია შესაბამისი სამინისტრო. ამიტომ აუცილებელია, რომ სახელმწიფოს შესწევდეს უნარი, კონკრეტული შეთანხმებები აქციოს პოლიტიკის ნაწილად, პროგრამებად და შესაბამისად, უზრუნველყოს მათი შესრულება.<sup>2466</sup>

ზ) ტრიპარტიზმი

ტრიპარტიზმი „სამმხრივი კომისიის“ საქმიანობის უმთავრეს და უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს. დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა და მთავრობის ჩართულობა სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების პროცესში მნიშვნელოვნად ზრდის მთავრობის მიერ ეფექტიანი გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას და წვლილი შეაქვს ქვეყნის განვითარებაში. საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ ტრიპარტიზმი ხელს უწყობს დემოკრატიის განვითარებას, რადგან იგი უზრუნველყოფს საზოგადოების უშუალო ჩართულობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.<sup>2467</sup>

თ) კონსენსუსი

კონსენსუსის მიღწევა წარმოადგენს „სამმხრივი კომისიის“ საქმიანობის ოქროს წესს. კონსენსუსით მიღწეული გადაწყვეტილება არის ყველა მონაწილის თანხმობის შედეგი. მნიშვნელოვანია ისეთი დიალოგის წარმოება, სადაც თითოეული მხარე ჩათვლის, რომ მისი პოზიცია იქნა გაზიარებული. ამასთან, კომისიის ფარგლებში გადაწყვეტილებების მიღება მოითხოვს კომპრომისს ყველა ჩართული მხარისაგან. ასეთი მოლაპარაკებების დროს თითოეული მონაწილისთვის უნდა არსებობდეს კომპრომისზე წასვლის შესაძლებლობა.<sup>2468</sup>

---

<sup>2465</sup> იქვე, 43.

<sup>2466</sup> იქვე.

<sup>2467</sup> Tripartite consultation at the national level on economic and social policy, International Labour Conference, 5.

<sup>2468</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 40.

მხარეები უნდა ეცადონ, კონსულტაციები და მოლაპარაკებები განაგრძონ მანამ, სანამ საკითხის ყველასთვის მისაღები გადაწყვეტა არ იქნება ნაპოვნი.<sup>2469</sup> თუმცა, ასეთი შედეგის მიღწევა ყოველთვის არ არის შესაძლებელი. ასეთ შემთხვევაში, სამმხრივი კომისიის სხდომაზე გადაწყვეტილება მიიღება დამსწრე წევრთა ხმათა უმრავლესობით.<sup>2470</sup>

---

<sup>2469</sup> იქვე, 40.

<sup>2470</sup> სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების მე-6 V მუხლი.

## **მუხლი 84. სამმხრივი კომისიის ფუნქციები**

სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:

- ა) საქართველოში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, სამმხრივი კომისიის წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის მიღწევის წახალისება;
- ბ) შრომით, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, საერთო ინტერესის სფეროში შემავალ საკითხებზე (მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც ეხება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და სხვა საკითხს, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე) საქართველოს მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა;
- გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელოვან სხვა საკითხებზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისთვის წარდგენა.

### 1. შესავალი

შსო-ს 144-ე კონვენცია წევრ სახელმწიფოებს აძლევს დისკრეციას, თავად განსაზღვრონ სამმხრივი კომისიის საქმიანობის ხასიათი და ფორმა.<sup>2471</sup> შესაბამისად, ქვეყნებში, რომლებმაც გააკეთა კონვენციის რატიფიკაცია, განსხვავებულია სამმხრივი კომისიის ფუნქციები.<sup>2472</sup> ზოგიერთ მათგანში, კომისიის ფუნქცია შემოიფარგლება მხოლოდ ინფორმაციის გაცვლით, რაც სოციალური დიალოგის უმარტივეს ფორმას წარმოადგენს. ქვეყნების ნაწილი უფრო აფართოვებს კომისიის უფლებამოსილებას და მოიცავს კონსულტაციების გამართვის შესაძლებლობასაც. სოციალური დიალოგის ყველაზე მეტად ინსტიტუციონალიზებულ და ფორმალურ სახეობას, წარმოადგენს ისეთი კომისია, რომლის მონაწილეებიც უფლებამოსილნი არიან მიაღწიონ შეთანხმებას, რომელსაც ექნება სავალდებულო ხასიათი.<sup>2473</sup>

სშკ-ის 84-ე მუხლი განსაზღვრავს სამმხრივი კომისიის ფუნქციებს. ესენია სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა; შრომით, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, საერთო

<sup>2471</sup> შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ შრომის საერთაშორისო კონვენციის 61-ე სესიაზე მიღებული N144 კონვენცია, ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2017 წლის 2 ნოემბერს, მუხლი 2.

<sup>2472</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 135.

<sup>2473</sup> იქვე, 28.

ინტერესის სფეროში შემავალ საკითხებზე მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა; და შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ საკითხებზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისთვის წარდგენა. სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, გაფართოვდა სამმხრივი კომისიის ფუნქციები. ცვლილებამდე, სამმხრივი კომისიის ფუნქციებში შედიოდა ყველა დონეზე სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა და წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.<sup>2474</sup> ახალი რედაქციით გათვალისწინებულ იქნა მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვისა და წინადადებების წარდგენის შესაძლებლობა, ასევე, „სამმხრივი კომისიის“ წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის მიღწევის წახალისების უზრუნველყოფა.

## 2. სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა

„სამმხრივი კომისიის“ ფუნდამენტურ ფუნქციას წარმოადგენს ეფექტიანი სოციალური დიალოგის წარმართვა.<sup>2475</sup> ამ პროცესის ხელშეწყობის მიზნით, მხარეთა მიერ დასმული საკითხების განიხილება ფორმალიზებული სხდომების მეშვეობით. შედეგზე ორიენტირებული დიალოგის წარმართვის მიზნით, მხარეები, უპირველეს ყოვლისა, ცვლიან მათ ხელთ არსებულ ინფორმაციას და უზიარებენ კომისიის მონაწილეებს თავიანთ მოსაზრებებს განსახილველ საკითხებთან დაკავშირებით.<sup>2476</sup>

სოციალური დიალოგის ხელშეწყობის კონტექსტში „სამმხრივი კომისიის“ მნიშვნელოვანი ფუნქციაა მის წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის მიღწევის წახალისება.

## 3. საქართველოს მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა

კონსულტაციების გამართვის ფუნქციის მინიჭებით, „სამმხრივი კომისიის“ ეძლევა შესაძლებლობა მთავრობას წარუდგინოს თავისი მოსაზრებები, გამართოს დისკუსიები და აწარმოოს სიღრმისეული განხილვები.<sup>2477</sup> საკითხთა წრე, რომელზეც „სამმხრივი კომისია“ მთავრობასთან მართავს კონსულტაციებს, არ არის ამომწურავი და იგი შეიძლება ეხებოდეს ნებისმიერ შრომით, ეკონომიკურ, სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ ან საერთო ინტერესის სფეროში შემავალ სხვა საკითხებს. „სამმხრივი კომისიის“ ნებისმიერ მხარეს შეუძლია დააყენოს შუამდგომლობა იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების

<sup>2474</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-52<sup>3</sup> მუხლი, 03/05/2019 წლის 3 მაისის რედაქცია.

<sup>2475</sup> The Constitution of the ILO, 1919, Article 2.

<sup>2476</sup> სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების მე-5-მე-9 მუხლები.

<sup>2477</sup> იქვე, მე-4-მე-5 მუხლები.

განხილვის შესახებ, რომლებიც ეხება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და სხვა საკითხებს, რომელსაც შესაძლოა, გავლენა ჰქონდეს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე.

მთავრობასთან კონსულტაციების მნიშვნელოვანი მექანიზმებია გათვალისწინებული უშუალოდ სშკ-ში და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში. როგორც 82-ე მუხლის კომენტარშია მითითებული, საქართველოს მთავრობა თუ სამინისტრო ვალდებულია, კონკრეტული საკითხის მარეგულირებელი კანონმდებლარე ნორმატიული აქტი მიიღოს „სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შემდეგ“<sup>2478</sup>. მაგალითისთვის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით, კოლექტიური დავის მედიატორად კანდიდატის დასანიშნად გათვალისწინებულია „სამმხრივი კომისიის“ რეკომენდაცია.<sup>2479</sup>

კონსულტაციების გამართვის მთავარ მიზანს წარმოადგენს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების მიერ სამთავრობო პოლიტიკის მოსალოდნელი რისკების, ასევე, დაგეგმილი ცვლილებების დადებითი და უარყოფითი მხარეების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება. მეორე მხრივ, მთავრობასთან გამართული კონსულტაციები არის შესაძლებლობა დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისათვის, წინასწარ მიიღონ ინფორმაცია მთავრობის მიერ დაგეგმილ ღონისძიებებთან, გასატარებელ პოლიტიკასთან და გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით.

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, მთავრობას არ აქვს ვალდებულება, პასუხი გასცეს სოციალური პარტნიორობის მიერ გამოთქმულ მოსაზრებებს ან გაიზიაროს „სამმხრივი კომისიის“ წევრების პოზიციები. ზოგიერთ ქვეყანაში მთავრობა ვალდებულია პარლამენტს მიაწოდოს ინფორმაცია სამმხრივი ინსტიტუტების მიერ გამოთქმული მოსაზრებების შესახებ. ასეთი ვალდებულების არსებობას გააჩნია გარკვეული უპირატესობები, ვინაიდან, იგი წარმოადგენს პოზიტიურ სიგნალს დასაქმებულების, დამსაქმებლებისა, სამოქალაქო საზოგადოებისთვის და აძლიერებს მათი კონსულტაციებში ჩართვის მოტივაციას და სოციალურ პარტნიორობს უქმნის მეტი ჩართულობის განცდას.<sup>2480</sup>

<sup>2478</sup> იხ. სშკ-ის 24-ე III, 24-ე XI, 25-ე V, 28-ე და 66-ე მუხლები და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-2, მე-5 VI და მე-5 VII მუხლები.

<sup>2479</sup> კოლექტიური დავის შემათანხმებელი პროცედურებით განხილვის და გადაწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება N301, 2013 წლის 25 ნოემბერი, მუხლი 5.

<sup>2480</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 2.

#### 4. წინადადებების შემუშავება და მთავრობისთვის წარდგენა

„სამმხრივი კომისია“ ასევე, უფლებამოსილია მოამზადოს და მთავრობას წარუდგინოს წინადადებები და რეკომენდაციები შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, „სამმხრივი კომისიის“ წევრთათვის მნიშვნელოვან სხვა საკითხებზე. ამასთან, მთავრობა არ არის ვალდებული, შეასრულოს კომისიის მიერ წარდგენილი წინადადებები ან რეკომენდაციები. ამგვარი ვალდებულების არსებობას, შესაძლოა, შეეფერებინა ქვეყნის დემოკრატიის განვითარების და პოლიტიკური გადაწყვეტილების მიღების პროცესი, ვინაიდან, თავად დასაქმებულები და დამსაქმებლები კომისიის გადაწყვეტილებებზე არ იღებენ იმ პოლიტიკურ პასუხისმგებლობას, რასაც მთავრობა ან პარლამენტი.<sup>2481</sup> წინადადებებისა და რეკომენდაციების წარდგენის უმთავრესი მიზანია, ამომწურავი ინფორმაციის, სამმხრივი კომისიის დასკვნებისა და მოსაზრებების გაანალიზების შედეგად, კომპეტენტური ორგანოს მიერ ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღება.<sup>2482</sup>

წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავების თვალსაზრისით „სამმხრივი კომისიის“ მნიშვნელოვანი ფუნქციებია გაწერილი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში. კერძოდ, მე-16 III მუხლის თანახმად, „სამმხრივი კომისია“ შრომის უსაფრთხოების მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით ა) შეიმუშავებს წინადადებებსა და რეკომენდაციებს შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკისა და პროგრამების შესახებ; ბ) განიხილავს სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დოკუმენტების პროექტებს და შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს; გ) პერიოდულად ანალიზებს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ „შრომის უსაფრთხოების კანონის“ ეფექტიან აღსრულებას, კერძოდ, მაგალითად, ადმინისტრაციული სახდელის – ჯარიმის ოდენობის ადეკვატურობას, იმ პირობის დაცვით, რომ უზრუნველყოფილია ადმინისტრაციული სახდელის პროპორციულობა, თანამიმდევრულობა და შემაკავებელი ეფექტი.<sup>2483</sup>

<sup>2481</sup> Tripartite consultation at the national level on economic and social policy, International Labour Conference, Report VI, 83<sup>rd</sup> Session, 1996, 9.

<sup>2482</sup> ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გზამკვლევი გაუმჯობესებული მმართველობისთვის, 71.

<sup>2483</sup> შეად. 75-ე მუხლში მოცემული მსჯელობა სტრატეგიული შესრულების მოდელის შესახებ.

## **მუხლი 85. სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები**

1. სამმხრივი კომისია საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში უფლებამოსილია:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;

ბ) თავის სხდომაზე მოისმინოს სამმხრივი კომისიის მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;

გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს საქართველოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი მუნიციპალიტეტის ორგანოებისგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;

დ) საჭიროების შემთხვევაში, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს ინტერესთა კონფლიქტი უნდა გამოირიცხოს;

ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.

2. სამმხრივი კომისიის წევრის უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება მისი წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.

3. სამმხრივი კომისიის დებულება, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, მტკიცდება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

4. სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია კონკრეტული საკითხების განსახილველად შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის სამოცდამეერთე სესიაზე (ჟენევა, 1976 წლის 21 ივნისი) მიღებული №144 კონვენციით გათვალისწინებულ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ სამმხრივი კონსულტაციების გამართვა.

### **1. ნორმის მიზანი**

ნორმის მიზანია განსაზღვროს სამმხრივი კომისიის უფლებამოსილებები და მათი განხორციელების ფარგლები, საქმიანობის ზოგადი ორგანიზაციული საკითხები ისევე, როგორც მისი წევრების უფლებამოსილებათა ვადა.



შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 85, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

## 2. „სამმხრივი კომისიის“ უფლებამოსილებები

სშკ-ის 84-ე მუხლით განსაზღვრული სამმხრივი კომისიის („კომისიის“) ფუნქციებიდან გამომდინარე, 85-ე მუხლი აწესრიგებს „სამმხრივი კომისიის“ უფლებამოსილებებს.

82-ე-83-ე მუხლების კომენტარში აღინიშნა, რომ, საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის №258 დადგენილებით<sup>2484</sup>, დამტკიცებულია სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულება („დებულება“). ეს დებულება განსაზღვრავს „სამმხრივი კომისიის“ შემადგენლობას, სტრუქტურას, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცებს წესებს. ნორმის თანახმად, კომისია, პირველ რიგში, უფლებამოსილია, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, განიხილოს მხარეთა (კომისიის წევრთა) მიერ დასმული საკითხები. კომისია, ასევე უფლებამოსილია, სხდომაზე მოისმინოს წევრთა მიერ წარდგენილი ინფორმაცია.

კომისია მოქმედებს მხარეთა მიერ შეთანხმებული სამოქმედო გეგმის საფუძველზე, რომელიც ასახავს იმ საკითხებს, რაზეც კომისიამ გეგმურად უნდა იმუშაოს,<sup>2485</sup> თუმცა, ეს არ ართმევს მხარეებს უფლებას, კომისიის წინაშე დააყენონ რიგგარეშე თემები.

დებულების მე-6 I მუხლის მიხედვით, კომისია, როგორც წესი, იკრიბება კალენდარული წლის განმავლობაში, კვარტალში ერთხელ. ამასთან, შესაძლებელია, მოწვეულ იქნეს რიგგარეშე სხდომაც, რის თაობაზეც გადაწყვეტილება მიიღება კომისიის წევრების ხმათა 2/3-ით. თითოეულ მხარეს უფლება აქვს, წელიწადში ერთხელ, საკუთარი ინიციატივით, მოიწვიოს რიგგარეშე სხდომა. რიგგარეშე სხდომა მოიწვევა კომისიის სამდივნოსათვის კომისიის მხარის მიერ მიმართვიდან არა უგვიანეს 14 კალენდარული დღისა.

კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას ესწრება თითოეული მხარის, არანაკლებ, სამი წევრისა და დამსწრეთა შორის არიან დამსაქმებელთა გაერთიანებებისა და დასაქმებულთა გაერთიანებების წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები. ამასთან, როგორც დამსაქმებელთა გაერთიანებების, ისე დასაქმებულთა გაერთიანებების მხარეთა შემთხვევაში, კომისიის სხდომას უნდა ესწრებოდეს შესაბამისი მხარის შემადგენლობაში შემავალი ორგანიზაციის წარმომადგენელი კომისიის ორი წევრი მაინც.<sup>2486</sup>

კომისიის სხდომაზე საკითხის შესწავლის შუამდგომლობას აყენებს ერთ-ერთი მხარე. მხარეთა 2/3-ის თანხმობის შემთხვევაში, კომისია ვალდებულია, შეისწავლოს დასმული საკითხი. თითოეული

<sup>2484</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3769920?publication=0>.

<sup>2485</sup> დებულების მე-6 II მუხლის თანახმად, კომისიის სხდომები წარმართება მხარეთა მიერ შემუშავებული გეგმის შესაბამისად.

<sup>2486</sup> დებულების მე-6 III მუხლი.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 85, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

მხარის მიერ გადაწყვეტილება ამ სუბიექტის მხრიდან დამსწრე წევრების ხმათა უბრალო უმრავლესობით მიიღება, ამასთან, ხმების გაყოფის შემთხვევაში, გადაწყვეტია შესაბამისი მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის ხმა.<sup>2487</sup>

კომისიის შეხვედრები, როგორც წესი, იმართება მთავრობის ადმინისტრაციაში, ან საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში.<sup>2488</sup> ამასთან, მხარეთა შეთანხმებით, კომისიის შეხვედრები შესაძლოა სხვაგანაც გაიმართოს.<sup>2489</sup> კომისიას აქვს სამდივნო<sup>2490</sup>, რომელიც უზრუნველყოფს მისი საქმიანობის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ მხარეს.<sup>2491</sup>

სშკ-ის 85-ე I (გ) მუხლის თანახმად, კომისია უფლებამოსილია, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი მუნიციპალიტეტის ორგანოებისა და სხვა დაწესებულებებისგან საკითხის განსახილველად საჭირო მასალები.

კომისიის ფუნქციაა, რომ შეიმუშავოს წინადადებები და რეკომენდაციები და წარუდგინოს იგი საქართველოს მთავრობას (დეტალურად იხ 84-ე მუხლის კომენტარი). შესაბამისად, სშკ-ის 85-ე I (დ) მუხლის მიხედვით, კომისია უფლებამოსილია, საჭიროების შემთხვევაში, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. ამ დროს, ინტერესთა კონფლიქტი უნდა გამოირიცხოს. ამას გარდა, კომისია უფლებამოსილია, შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები საკუთარ კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე (სშკ-ის 85-ე I (ე) მუხლი).

კომისია შესრულებული სამუშაოს შესახებ ყოველწლიურ ანგარიშს განსახილველად წარუდგენს საქართველოს მთავრობას.<sup>2492</sup>

---

<sup>2487</sup> იქვე, IV და V პუნქტები.

<sup>2488</sup> დებულების მე-6 VII მუხლის მიხედვით, კომისიის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ მხარდაჭერას შესაბამისად, უზრუნველყოფს ის უწყება, რომლის ადმინისტრაციულ შენობაშიც იმართება შეხვედრა.

<sup>2489</sup> ასეთ შემთხვევაში, სხდომის ორგანიზაციულ-ტექნიკურ უზრუნველყოფას, კომისიის სამდივნოსთან ერთად, ახორციელებს კომისიის ის მხარე, რომლის ინიციატივითაც იმართება სხდომა.

<sup>2490</sup> სამდივნოს ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებელია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. სამდივნოს შემადგენლობა განისაზღვრება მინისტრის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულსამართლებრივი აქტით. დებულების მე-6 VIII მუხლი.

<sup>2491</sup> აქ მოიაზრება შეხვედრების ორგანიზება, ოქმების წარმოება, ექსპერტებისა და სპეციალისტების მოწვევა, სხდომის მასალებით უზრუნველყოფა და სხვა ორგანიზაციული საკითხები. დებულების მე-6 IX მუხლი.

<sup>2492</sup> იქვე, VI პუნქტი.

### 3. კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადა

სმკ-ის 2020 წლის ცვლილებებით, კომისიის წევრის უფლებამოსილების ვადა 1-დან 3 წლამდე გაიზარდა. კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.

კომისიის ახალი შემადგენლობის განსაზღვრის საკითხები, დეტალურად, გაწერილია დებულებაში, რომლის მე-2 VII (ბ) მუხლის თანახმად, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებები, შიდა კონსულტაციებისა და სხვა კანონიერი პროცედურების შედეგად, უზრუნველყოფს კომისიაში მისი მხრიდან წევრობის კანდიდატურების შერჩევასა და თავმჯდომარისთვის კანდიდატურის წარდგენას, კომისიის შესაბამისი წევრების უფლებამოსილების ვადის ამოწურვამდე, არაუგვიანეს, 30 დღით ადრე. წევრის (გარდა კომისიაში შესაბამისი მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისა) უფლებამოსილების, ნებისმიერი მიზეზით, ვადამდელი, შეწყვეტის შემთხვევაში, შესაბამისი მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენს საკუთარ შემადგენლობაში კომისიის წევრობის ახალ კანდიდატს წევრის უფლებამოსილების შეწყვეტიდან, არაუგვიანეს, 30 კალენდარული დღისა.<sup>2493</sup>

განსხვავებულია კომისიიდან წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის კომისიის წევრის რანგში უფლებამოსილების, ნებისმიერი მიზეზით, ვადამდელი შეწყვეტის შემთხვევა. ამ დროს, შესაბამისი მხარის დაკომპლექტებაში მონაწილე დასაქმებულთა, ან დამსაქმებელთა გაერთიანებები მართავს შიდა კონსულტაციებსა და ატარებს შესაბამის პროცედურებს კომისიის წევრობის კანდიდატის – შესაბამისი მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის შერჩევასა და, ამ პირის მეშვეობით, შესაბამისი კანდიდატურის კომისიის თავმჯდომარისათვის წარსადგენად, როგორც წესი, კომისიის შესაბამისი მხარის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის უფლებამოსილების შეწყვეტიდან, არა უგვიანეს, 30 კალენდარული დღის ვადაში.<sup>2494</sup>

მთავრობის მხრიდან კომისიის წევრი – მინისტრის უფლებამოსილების შეწყვეტის შემთხვევაში, ახალი მინისტრი, ავტომატურად, ხდება კომისიის წევრი;<sup>2495</sup> ანალოგიურად, სამხრეთი კომისიის თავმჯდომარის – პრემიერ-მინისტრის უფლებამოსილების შეწყვეტის, ან კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ყველა სხვა

<sup>2493</sup> დებულების მე-2 VIII მუხლი.

<sup>2494</sup> იქვე, IX პუნქტი.

<sup>2495</sup> იქვე, X პუნქტი.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 85, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა შემთხვევაში, ახლად დანიშნული პრემიერ-მინისტრი, ავტომატურად, ხდება კომისიის თავმჯდომარე.<sup>2496</sup>

#### 4. კომისიის მუდმივი, ან დროებითი ქვეკომიტეტები, სამუშაო ჯგუფები

სმკ-ის 85-ე IV მუხლის თანახმად, კომისია უფლებამოსილია, კონკრეტული საკითხების განსახილველად, შექმნას მუდმივი, ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამუშაო ჯგუფის მიზანია კომისიის კომპეტენციას მიკუთვნებული საკითხების წინასწარი შესწავლა, განხილვა და კომისიის სხდომისათვის მომზადება. სამუშაო ჯგუფი იქმნება კომისიის მხარეთა მიერ წარდგენილი პირებისაგან პარიტეტის საფუძველზე.<sup>2497</sup> მისი საქმიანობა ეფუძნება იმავე პრინციპებს, რასაც, თავად, კომისია, კერძოდ: მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა; სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა; კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა; ინფორმირებულობა; ვალდებულებათა შესრულება; „ტრიპარტიზმი“; კონსენსუსი.<sup>2498</sup>

სამუშაო ჯგუფს შეუძლია, ცალკეული საკითხების დამუშავების პროცესში, მოიწვიოს შესაბამისი ექსპერტები, სპეციალისტები და დაინტერესებული პირები. ჯგუფის მიერ გაწეული სამუშაოს შესახებ ანგარიში, ხოლო, ცალკეულ შემთხვევაში, სამუშაო ჯგუფის შესაბამისი გადაწყვეტილება წარედგინება კომისიას.<sup>2499</sup> ცალკეულ საკითხებზე კონსენსუსის მიუღწევლობის შემთხვევაში, სამუშაო ჯგუფის მხარეთა პოზიციები, წერილობით, წარედგინება კომისიას. სამუშაო ჯგუფი ფუნქციონირებს სამმხრივი კომისიის ფარგლებში და საქმიანობას წყვეტს დასახული მიზნის მიღწევისთანავე.<sup>2500</sup>

2020 წელს, სმკ-ში და, შესაბამისად, დებულების ცვლილების ძალით, კომისიის ქუდქვეშ, შეიქმნა მუდმივმოქმედი ქვეკომიტეტი. სმკ-ის 85-ე IV მუხლის მიხედვით, ქვეკომიტეტის ფუნქციაა, შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით, №144 კონვენციით გათვალისწინებულ საკითხების შესახებ სამმხრივი კონსულტაციების გამართვა. კერძოდ:

ა) მთავრობის პასუხების მომზადება კითხვარებზე, რომლებიც შეეხება შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დღის წესრიგით განსაზღვრულ საკითხებს, ასევე მთავრობის კომენტარების მომზადება კონფერენციაზე განსახილველ, შემოთავაზებულ ტექსტებზე;

<sup>2496</sup> იქვე, XI პუნქტი.

<sup>2497</sup> დებულების მე-7 II მუხლი.

<sup>2498</sup> იქვე, III პუნქტი და მე-3 მუხლი, ასევე სმკ-ის 83-ე II მუხლი.

<sup>2499</sup> დებულების მე-7 IV და V მუხლები.

<sup>2500</sup> იქვე, VI და VII პუნქტი.

ბ) კონვენციისა და რეკომენდაციების წარდგენასთან დაკავშირებული, კომპეტენტური ორგანოსათვის მისაწოდებელი წინადადებების მომზადება, შსო-ის წესდების მე-19 მუხლის შესაბამისად;

გ) შესაბამისი პერიოდულობით, იმ არარატიფიცირებული კონვენციებისა და რეკომენდაციების გადახედვა, რომლებიც ჯერ არ ამოქმედებულა, მათი განხორციელებისა და, საჭიროების შემთხვევაში, რატიფიკაციის ხელშეწყობის აუცილებელი ზომების გამოკვეთის მიზნით;

დ) იმ ანგარიშებთან დაკავშირებით წარმოშობილი შეკითხვების მომზადება, რომლებიც უნდა წარედგინოს შრომის საერთაშორისო ბიუროს, შსო-ის წესდების შესაბამისად;

ე) წინადადებების მომზადება რატიფიცირებული კონვენციების დენონსაციასთან დაკავშირებით.<sup>2501</sup>

შსო-ის 144-ე კონვენციის მიზანია დამსაქმებლთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციის შეხედულებების გათვალისწინების უზრუნველყოფა მთავრობის მიერ შსო-ის დღის წესრიგით გათვალისწინებულ საკითხებზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. კონვენციით აუცილებელია, რომ ეროვნულ დონეზე კონსულტაციები წარიმართოს მთავრობას, დამსაქმებლთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის შსო-ის სტანდარტებთან დაკავშირებული დონისძიებების განხორციელების ყოველ ეტაპზე: კერძოდ, სახელმწიფო ვალდებულია, შეასრულოს ის პროცედურები, რომლებიც უზრუნველყოფს ხუთ კონკრეტულ საკითხზე ეფექტიანი კონსულტაციების გამართვას მთავრობის, დამსაქმებლთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის; ეს საკითხებია შსო-ის კონვენციის დღის წესრიგის; ახლად მიღებული კონვენციების რატიფიკაციის ინიცირება; არარატიფიცირებული კონვენციებისა და შესაბამისი რეკომენდაციების ანალიზი; ანგარიშების წარდგენა რატიფიცირებული კონვენციების შესრულების შესახებ; რატიფიცირებული კონვენციების დენონსაციის შესახებ წინადადებების მომზადება.<sup>2502</sup> ამასთან, 144-ე კონვენციას თან ახლავს 1976 წლის სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ 152-ე რეკომენდაცია. რეკომენდაციაში, დამატებით, აღნიშნულია, რომ, კონსულტაციებისას, სხვა ისეთი დაკავშირებული საკითხებიც იქნეს განხილული, როგორებიცაა: შსო-ის ტექნიკური თანამშრომლობის საქმიანობა; შსო-ის კონვენციებისა და შეხვედრების დასკვნები და რეზოლუციები; შსო-ის საქმიანობის უკეთ გაცნობის ხელშეწყობა.<sup>2503</sup>

თითოეულ მხარეს (მთავრობას, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს), ქვეკომიტეტში, ჰყავს 3 წევრი,

<sup>2501</sup> იქვე, IX პუნქტი.

<sup>2502</sup> იხ. 144-ე კონვენციის მე-2 და მე-5 მუხლები.

<sup>2503</sup> იხ. 152-ე რეკომენდაციის მე-6 პარაგრაფი.

შრომის კოდექსის კომენტარი, 2023, მუხლი 85, აბუთიძე, ლიპარტელიანი, სურმავა

რომელთაც აქვთ შესაბამისი ცოდნა საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხებზე.<sup>2504</sup>

კომისიის სამდივნოს, სამუშაო ჯგუფისა და ქვეკომიტეტების წევრების საქმიანობა არ ანაზღაურდება.<sup>2505</sup>

---

<sup>2504</sup> იქვე, მე-7 IX მუხლი.

<sup>2505</sup> იქვე, მე-10 მუხლი.

## **მუხლი 86. კანონის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე**

ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

## **მუხლი 87. კანონის ამოქმედება**

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

86-ე მუხლის მიზანია შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების ახალი სტანდარტის დამკვიდრების ხელშეწყობა არსებული შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის მომენტის მიუხედავად.

ეს ნორმა, ისე როგორც ნებისმიერი სხვა, ტელეოლოგიური განმარტების ზოგად პრინციპს ექვემდებარება – სამართალი ლოგიკურად სწორი ნორმების ერთობლიობაა<sup>2506</sup> და მოსამართლე მათ არსის შესაბამისად განმარტავს.<sup>2507</sup>

ამდენად, ლოგიკურად, ყველა ის ახალი მოთხოვნა, რაც კოდექსით არის გათვალისწინებული უნდა ამოქმედდეს გონივრულ ვადებში და გონივრულ ფარგლებში გავრცელდეს იმ ურთიერთობებზეც, რაც მანამდე (მის მიღებამდე) არსებობდა.

დამსაქმებელს შეუძლებელია, მოეთხოვოს ისეთი სტანდარტის გათვალისწინება, რომლის შესახებაც მას არ შეიძლება ხელშეკრულების დადების მომენტში სცოდნოდა.<sup>2508</sup> ამ თვალსაზრისით, ვერცერთ აქტს, რომელიც ახალ ქვეყნის წესს ამკვიდრებს (განსაკუთრებით თუ ის ადრესატის უფლებრივ მდგომარეობას აუარესებს) ვერ ექნება უკუქვევითი ძალა.<sup>2509</sup>

ამავე დროს, კანონის მიზანთან შეუსაბამო იქნებოდა განმარტება, რომ, მაგალითად, თანაბარი მოპყრობისა თუ შრომის უსაფრთხოების სტანდარტის დაცვის მოთხოვნა შეხებოდა მხოლოდ იმ შრომით ურთიერთობებს რომლებიც კოდექსის ძალაში შესვლის შემდეგ ამოქმედდებოდა. ყველა ის მოთხოვნა, რომელიც ვერ გახდებოდა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის საფუძველი (მას რომ მათ შესახებ ხელშეკრულების დადების მომენტში სცოდნოდა), შეუზღუდავად უნდა მოქმედებდეს.

ცხადია, ცალკეული მოთხოვნის დასაცავად უნდა არსებობდეს კონკრეტული გონივრული ვადა, რასაც თავად კოდექსის სულისკვეთებაც

<sup>2506</sup> კერესელიძე, დ., კერძო სამართლის უზოგადესის სისტემური ცნებები, ევროპული შედარებითი სამართლის ინსტიტუტი, 2009, 1.

<sup>2507</sup> იქვე, 74.

<sup>2508</sup> კანონიერებისა და მართლმსაჯულების პრინციპის ნაწილია, რომ პასუხისმგებლობის წინაპირობად სამართლისადმი დამორჩილების შესაძლებლობა არსებობდეს, რასაც კანონის პრომულგაცია ემსახურება. იხ. *Hart, H. L. A., The Concept of Law, Second Edition, Clarendon Press, Oxford, 1994*; ასევე იხ. *Hans Kelsen, General Theory of Law and State, with New Introduction to by A. Javire Trevino, Transaction Publishers, New-Brunswick, London, 2006, 44.*

<sup>2509</sup> ასევე იხ. ნორმატიული აქტების შესახებ 2009 წლის N1876 კანონის 24-ე მუხლი.

უწყობს ხელს. მაგალითად, დასაქმებულზე „ზრუნვის ვალდებულება“ დამსაქმებელს ახალისებს, მუდმივად იზრუნოს შრომითი პირობების გაუმჯობესებაზე, ლოგიკური ინტერვალებით, შეცვალოს მანქანა-დანადგარები უფრო ახლით, უფრო მეტად უსაფრთხო მოწყობილობებით<sup>2510</sup> და ა.შ.

შესაბამისად, ის, რომ „დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი“<sup>2511</sup> განგრძობადი ვალდებულებაა და არ არის დამოკიდებული ხელშეკრულების დადების მომენტის მიმართებაზე კოდექსის ამოქმედებასთან. დამსაქმებელი ვალდებულია, „...სახიფათო მოწყობილობა, ტექნოლოგიური პროგრესის შესაბამისად, დროულად, შეცვალოს უსაფრთხო, ან ნაკლებად სახიფათო მოწყობილობით და მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად“.<sup>2512</sup> აქაც აქცენტი „გონივრული“ ზომების „დროულ“ მიღებაზეა. რაც კარგად მიუთითებს, თუ რა მოლოდინია დამსაქმებლის მიმართ – რომ იგი დროულად და გონივრულად იმოქმედებს და ეს (დროულობა და გონივრულობა), თავის მხრივ, გონივრული განსჯის შედეგად შეფასდება.

ასევე არ იქნება უპირობოდ მართებული იმის მტკიცება, რომ ახალი ნორმები მხოლოდ მაშინ ანაცვლებს ძველს, თუ ისინი დასაქმებულისათვის უფრო მაღალ დაცვის სტანდარტს ითვალისწინებს. მხედველობაშია მისაღები სამართლებრივ-პოლიტიკური აქცენტებიც, ე.ი. მოთხოვნების საზოგადოების განვითარების დონესთან თავსებადობა. შესაბამისად, კანონმდებლის გაცნობიერებული არჩევანის შესაბამისად, ახალი წესი მანამდე არსებულ რეგულაციებთან შედარებით, შესაძლებელია, უფრო „ლიბერალური“ იყოს: დასაქმებულის ნაკლები დაცვით სტანდარტიც კი გაითვალისწინოს. მაგალითად, ახალი სშკ-ით, შეგნებულად, ითქვა უარი პროფესიული კავშირების სავალდებულო ჩართულობაზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცესში.<sup>2513</sup> ბუნებრივია, არამართებული იქნება იმის მტკიცება, რომ, ვინაიდან წინა რეგულაცია დასაქმებულისათვის „უფრო მაღალ“ დაცვით სტანდარტს ითვალისწინებდა, მისი დებულებები უცვლელად უნდა მოქმედებდეს ახალი კოდექსის ძალაში შესვლამდე არსებული შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტაზე.

<sup>2510</sup> სშკ-ის 45-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

<sup>2511</sup> იქვე, პირველი პუნქტი.

<sup>2512</sup> იქვე, მე-4 პუნქტი.

<sup>2513</sup> იხ. 1973 წლის საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ელი ნაწილი: „იმ საწარმოში, დაწესებულებაში და ორგანიზაციაში, სადაც არსებობს პროფკავშირი, დაუშვებელია ადმინისტრაციის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების მოშლა პროფკავშირის თანხმობის გარეშე, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი შემთხვევებისა“, <https://matsne.gov.ge/document/view/30376?publication=59>.